N° 81-598-X N° 001 au catalogue
ISSN: 1918-266X
ISBN: 978-0-662-04886-2

Document de recherche

Enquête nationale auprès des apprentis

Vue d'ensemble du Canada

2007

par Marinka Ménard, Frank Menezes, Cindy K.Y. Chan et Merv Walker

Division de la Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation
Immeuble principal Pièce 2001, 150 promenade Tunney's Pasture
Ottawa, Ontario K1A 0T6

Téléphone : 1-800-307-3382 Télécopieur : 1-613-951-9040

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.gc.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Programme des services de dépôt

de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit nº 81-598-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de choisir la rubrique « Publications » > « Publications Internet gratuites ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Enquête nationale auprès des apprentis

Vue d'ensemble du Canada

2007

par **Marinka Ménard et Frank Menezes,** Statistique Canada
Cindy K.Y. Chan et Merv Walker, Gordon Group

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2008

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Septembre 2008

N° 81-598-X n° 001 au catalogue
ISSN 1918-266X
ISBN 978-0-662-04886-2
Périodicité : hors série
Ottawa

This publication is available in English (Catalogue no. 81-598-X No. 001).

Statistique Canada
Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC)
Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA

Acronymes

ACI	Accord sur le commerce intérieur
CCDA	Conseil canadien des directeurs d'apprentissage
ENA	Enquête nationale auprès des apprentis
ENMA	Enquête nationale sur les métiers d'apprentissage
RHDSC	Ressources humaines et Développement social Canada
SIAE	Système d'information sur les apprentis enregistrés

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier tous ceux qui ont contribué à l'élaboration et à la production de l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) à Statistique Canada, de même que le ministère des Ressources humaines et du Développement Social Canada (RHDSC) et le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA).

L'aide de nombreuses personnes à la production de ce rapport constitue un apport inestimable. Nos remerciements s'adressent au personnel du Centre de la statistique de l'éducation (CSE) de Statistique Canada, à la Section des métiers et de l'apprentissage de la Direction des partenariats en ressources humaines de RHDSC, de même qu'aux différents représentants régionaux du CCDA pour leur contribution, leur rétroaction et leurs suggestions.

Nous remercions particulièrement Danielle Baum pour son aide indispensable à la préparation pour publication du manuscrit et des tableaux, Marcel Mainville, pour son aide indispensable, et Joseph Prince, Lisa Wilkinson et Suzanne Bélair de l'unité de Sous-section de l'élaboration de publications du HTML pour leur aide.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Table des matières

Acronymes		4
Remerciements		5
Avant-propos		7
Introduction		8
Section 1:	Profil des apprentis	12
Section 2:	Intérêt pour le métier	18
Section 3:	Défis	21
Section 4:	Reconnaissance professionnelle	25
Section 5:	Situation vis-à-vis de l'activité et salaires	26
Section 6:	Mobilité	28
Section 7:	Femmes, Autochtones et immigrants	30
Section 8:	Qualité de la formation en apprentissage	34
Conclusion		36
Notes en fin de texte		37
Annexe 1 :	Tableaux de données	38
Annexe 2 :	Glossaire	63
Annexe 3 :	Méthodologie de l'enquête	84

Avant-propos

L'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) de 2007 examine les facteurs qui interviennent dans la réussite à l'apprentissage, la reconnaissance professionnelle des apprentis ainsi que dans leur transition au marché du travail. Elle s'inspire du contenu et de l'expérience tirée de deux enquêtes antérieures du même genre, la première ayant été menée en 1989 et 1990 et la deuxième en 1994 et 1995. L'enquête de 2007 est le fruit d'une collaboration entre Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), les autorités de l'apprentissage dans toutes les provinces et les territoires et Statistique Canada. Les travaux ont été effectués sous la direction du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA).

Bon nombre d'universitaires et divers intervenants ont participé à la conception de l'instrument d'enquête. Plus important encore, il n'aurait pas été possible de produire ce rapport sans les 30 000 apprentis, anciens et actuels, qui ont pris le temps de répondre au questionnaire d'enquête.

Les travaux relatifs à l'enquête de 2007 ont débuté en 2005. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont fourni des avis concernant le type d'information à recueillir, ainsi que des données pertinentes sur le nombre d'inscriptions aux programmes d'apprentissage dans leurs secteurs de compétence respectifs. RHDSC a contribué les ressources financières requises pour la tenue de l'enquête et a géré, à titre de membre du CCDA, le processus de consultations externes nécessaire à sa conception. Pour sa part, Statistique Canada a fourni les compétences en planification d'enquêtes et les ressources administratives qui ont permis de réaliser l'ENA de 2007.

Le présent rapport national, ainsi que des rapports semblables qui sont disponibles pour chaque province et territoire, fait partie du premier groupe de rapports fondés sur les données de 2007 qui seront publiés. Des monographies portant sur des sujets particuliers constitueront la deuxième série de rapports, lesquels seront diffusés en 2009. Il est à espérer que les conclusions faciliteront le dialogue en cours entre les gouvernements, l'industrie et les syndicats pour garantir que les programmes d'apprentissage au Canada continuent à répondre aux demandes du XXI^{e} siècle.

RHDSC, le CCDA et Statistique Canada désirent remercier tous ceux qui ont participé à l'élaboration de l'enquête et ceux qui y ont répondu.

Introduction

Les ouvriers de métiers qualifiés jouent un rôle important dans l'économie canadienne et leur contribution est essentielle pour que le Canada puisse améliorer et conserver sa position concurrentielle dans l'économie mondiale du savoir. Selon le Recensement de 2006 de Statistique Canada, près de 12 %[1] des membres de la population active du pays ont de l'expérience dans les métiers spécialisés, qu'ils ont obtenue au moyen d'un apprentissage ou d'un certificat ou diplôme professionnel. Les ouvriers qualifiés sont présents dans une vaste gamme de secteurs partout au pays, comme la réparation de véhicules, la construction, le transport, l'extraction pétrolière et gazière, le développement d'autres ressources naturelles et l'industrie de l'aérospatiale, pour n'en nommer que quelques-uns. Cela témoigne de l'importance du rôle des ouvriers qualifiés sur le marché du travail.

La formation en apprentissage est la principale méthode utilisée pour former les ouvriers qualifiés du Canada. C'est une méthode bien éprouvée d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour devenir un ouvrier qualifié, grâce à la combinaison d'une formation pratique en cours d'emploi (80 %) et d'une formation technique intensive en établissement (20 %). Il appartient aux provinces et territoires de réglementer et d'administrer les programmes d'apprentissage et d'accorder la reconnaissance professionnelle aux ouvriers de métiers. Le gouvernement fédéral travaille avec les provinces et les territoires par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage pour appuyer la création d'une main-d'œuvre hautement adaptable et qualifiée dans les métiers spécialisés et pour faciliter la mobilité interprovinciale dans les métiers. Face à l'existence de plus de 200 métiers d'apprentissage au Canada, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont décidé de créer le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge au milieu des années 1950. Le programme est le fruit d'une collaboration qui avait pour objet de favoriser la mobilité interprovinciale des ouvriers de métiers qualifiés, grâce à l'harmonisation des exigences en matière de formation des apprentis et à une reconnaissance professionnelle fondée sur des examens interprovinciaux. Aujourd'hui, on dénombre 49 métiers spécialisés visés par le programme du Sceau rouge, et ces métiers représentent plus de 90 % de tous les apprentis. L'industrie joue un rôle important dans l'élaboration et la mise en place des programmes de formation en apprentissage de tout le pays, y compris le programme du Sceau rouge. Les centres de formation publiques et privés et les syndicats donnent les formations techniques et professionnelles en salle de classe, une partie essentielle des systèmes d'apprentissage au pays.

De nombreuses années de solide croissance économique au Canada se sont traduites par une demande accrue sur le marché du travail d'ouvriers de métiers

hautement qualifiés, et les systèmes d'apprentissage canadiens ont relevé le défi. L'inscription à des programmes d'apprentissage a augmenté à des niveaux record. En 2005, un total de 245 180 étudiants étaient inscrits à ces programmes partout au Canada, une augmentation de 52 % depuis 2000[2].

Toutefois, en dépit d'une augmentation du nombre d'étudiants qui s'inscrivent à un programme d'apprentissage, le nombre annuel de ceux qui terminent leur programme a très peu changé au cours des dernières décennies. En 2005, on a dénombré 20 555 étudiants qui ont terminé un programme d'apprentissage, une hausse de seulement 12 % depuis 2000[3].

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi un apprenti peut abandonner un programme d'apprentissage ou prendre plus de temps que la moyenne pour terminer un programme. Par le passé, la principale raison tenait à une pénurie de travail. Toutefois, compte tenu des conditions actuelles du marché du travail, ce facteur ne devrait plus avoir autant d'importance.

À ce problème s'ajoutent les pressions démographiques qui s'exercent dans les métiers spécialisés. L'âge médian des ouvriers de métiers n'a cessé d'augmenter, et l'on s'attend à un nombre important de départs à la retraite pendant la prochaine décennie. Étant donné le vieillissement de cette population et la stabilité des taux d'achèvement, une pénurie d'ouvriers de métiers dans certaines régions du Canada pourraient se manifester au cours des prochaines années. En outre, ce ne sont pas tous les Canadiens qui participent pleinement à des programmes d'apprentissage. Il est essentiel d'assurer une entrée aux programmes d'apprentissage et au marché du travail aux ouvriers qualifiés parmi les Autochtones, les femmes, les membres des minorités visibles et les ouvriers qualifiés formés à l'étranger afin de construire et maintenir autant les besoins de l'apprentissage que ceux de l'économie canadienne.

Cet état de choses indique que même si les systèmes d'apprentissage antérieurs ont bien répondu aux besoins de l'économie canadienne, les systèmes actuels doivent évoluer pour tenir compte des nouveaux besoins des apprentis, des employeurs et de l'économie du savoir. Cette ENA de 2007 tant attendue donne un aperçu des motifs qui ont amené des apprentis à choisir des carrières dans les métiers spécialisés, ainsi qu'une idée de la façon dont ils perçoivent leur apprentissage et leurs expériences après cet apprentissage. Ce sont là des éléments d'information importants qui contribueront à garantir que les systèmes d'apprentissage du Canada demeurent solides et robustes.

L'enquête

L'ENA de 2007 était une enquête téléphonique effectuée par Statistique Canada pour recueillir des données sur les expériences de formation et d'emploi des apprentis de tout le Canada. L'échantillon de l'enquête a été sélectionné au hasard à partir d'une liste d'apprentis inscrits comme tels auprès des autorités de leur province ou de leur territoire pendant la période de 2002 à 2004. Un échantillon total de 67 000 répondants était ciblé. Voir l'annexe 3 pour la description de la méthodologie utilisée pour l'ENA de 2007.

Les répondants à l'enquête ont été sélectionnés en fonction de leur situation d'apprentissage en 2002, 2003 ou 2004, telle que déclarée par les secteurs de compétence provinciaux ou territoriaux. Les trois catégories d'apprentis étaient les suivantes :

- Persévérants : personnes qui étaient encore des apprentis inscrits en 2004 *et* qui avaient été des apprentis inscrits pendant plus d'une fois et demie la durée prescrite requise pour terminer leur programme d'apprentissage, *et* qui n'avaient pas encore obtenu leur reconnaissance professionnelle en 2004.
- Finissants : personnes qui avaient été des apprentis inscrits *et* qui avaient terminé leur programme d'apprentissage (avec ou sans la reconnaissance professionnelle) à un moment quelconque pendant la période de 2002 à 2004.
- Décrocheurs : personnes qui avaient été inscrites comme apprentis à un moment quelconque dans le passé *et* qui avaient abandonné leur programme d'apprentissage entre 2002 et 2004.

Dans le contexte de l'enquête elle-même, les répondants ont confirmé leur situation d'apprentissage en répondant à une série de questions de situation apparaissant au début du questionnaire de l'ENA. Leur statut en 2007 déterminait l'ordre des questions qui leur étaient posées par la suite.

Les questions de sélection utilisées pour classer les répondants avaient été conçues pour faciliter la saisie de données sur les divers cheminements suivis par les étudiants qui tentaient d'obtenir une reconnaissance professionnelle au moyen de programmes d'apprentissage. Même si ces programmes comportent normalement deux types de formation obligatoire (en établissement et en cours d'emploi), suivis d'examens et de la reconnaissance professionnelle, l'apprentissage est un système souple assorti de nombreux points d'entrée et de cheminements pour garantir la réussite. Certaines personnes travaillent dans un métier pendant quelques années avant de s'inscrire à des cours en établissement. D'autres, qui ont suffisamment d'expérience de travail, peuvent se présenter à l'examen *sans* s'inscrire comme apprenti ou terminer une formation en établissement, et devenir ainsi un travailleur qualifié. C'est ce qui explique dans les résultats de l'enquête les cheminements moins traditionnels pour devenir un compagnon, comme les décrocheurs qui obtiennent une reconnaissance professionnelle.

La dernière enquête sur les apprentis, soit l'Enquête nationale sur les métiers d'apprentissage (ENMA) de 1995, visait seulement deux groupes d'apprentis : les « finissants », c'est-à-dire ceux qui avaient terminé leur programme d'apprentissage; et les « décrocheurs », soit ceux qui avaient abandonné leur programme.

L'enquête de 2007 comportait des composantes et questions supplémentaires conçues pour traiter de nouveaux aspects et nouveaux sujets de recherche reliés au contexte actuel de l'apprentissage au Canada. L'enquête comprenait également un nouveau groupe d'apprentis soit les « persévérants », c'est-à-dire ceux qui avaient consacré à leur programme une fois et demie plus de temps que prévu ou même plus. Le principal objectif de cette inclusion était de comprendre pourquoi certains apprentis prennent plus de temps pour compléter leur programme. Par conséquent, l'enquête portait sur trois groupes :

- les persévérants,
- les finissants – ceux qui avaient terminé leur programme pendant la période de 2002 à 2004,
- les décrocheurs – ceux qui avaient abandonné leur programme pendant la période de 2002 à 2004.

Pour faire suite à l'enquête précédente, l'ENA de 2007 avait pour objet d'examiner les facteurs qui influent sur l'achèvement des programmes par les apprentis et leur reconnaissance professionnelle, et de mesurer leur transition au marché du travail. Elle visait tout particulièrement à aider à mieux comprendre :

- pourquoi certains apprentis inscrits ne terminent pas leur programme,
- comment l'achèvement d'un programme influe sur les résultats des apprentis sur le marché du travail,
- pourquoi certains apprentis prennent beaucoup plus de temps que prévu pour terminer leur programme.

Entre janvier et mai 2007, l'enquête a recueilli des données auprès des trois groupes d'apprentis. Une série de questions communes aux trois groupes d'apprentis ont été posées ainsi qu'une série de questions particulières à leur situation. Les questions portaient sur les points suivants.

- Les expériences en matière d'éducation, de formation et de travail avant l'apprentissage
- Les expériences concernant la formation technique et le travail comme apprenti
- Les raisons pour lesquelles les décrocheurs ne terminent pas leur programme
- Les difficultés au cours de l'apprentissage
- L'expérience du processus de reconnaissance professionnelle
- L'emploi depuis le programme d'apprentissage
- Les caractéristiques démographiques générales

Environ la moitié du contenu du questionnaire de 1995 a été jugée encore pertinente pour le contexte actuel des programmes d'apprentissage, et a été adoptée pour l'ENA de 2007. En outre, l'enquête de 2007 comprenait une composante sur la mobilité des apprentis pour faire face au nouvel enjeu de la migration des apprentis d'un secteur de compétence à un autre pendant ou après leur programme, ainsi qu'une composante pour l'examen des expériences d'apprentissage des nouveaux venus au Canada.

Pour des renseignements sur la méthodologie de l'enquête, comme la population cible, la base de sondage et le plan d'échantillonnage, l'exactitude des données et les taux de réponses, voir l'annexe 3.

Utilisateurs et objet des données

Les données figurant dans le présent rapport permettront aux examinateurs de comparer les résultats sur le marché du travail des décrocheurs et des finissants, de cerner les raisons de l'intérêt des apprentis ainsi que les obstacles auxquels ils se heurtent lorsqu'ils tentent de s'inscrire, d'étudier, selon les métiers, les entraves à l'achèvement d'un programme, d'analyser le caractère approprié de la formation en établissement et de la formation en cours d'emploi. Les données aideront également à répondre à des questions concernant la mobilité des apprentis pendant et après leur programme.

Le CCDA et ses divers membres peuvent utiliser les données de l'enquête pour améliorer les programmes et faciliter la formulation des politiques. Les autorités provinciales et territoriales de l'apprentissage devraient pouvoir utiliser les conclusions pour évaluer leurs programmes respectifs. En outre, les résultats pourraient servir à assurer le suivi des facteurs qui influent sur l'apprentissage, et à définir des sujets de recherche pour l'avenir.

Section 1

Profil des apprentis :

Persévérants, finissants et décrocheurs

Changement dans le statut des apprentis entre 2002, 2003, 2004 et 2007

La nature de l'Enquête nationale auprès des apprentis fournit une occasion unique d'explorer la dynamique du mouvement des étudiants à l'intérieur et à l'extérieur d'un programme d'apprentissage au cours d'une période allant de 2002 à 2007. Comme il a été mentionné dans l'introduction, des données administratives provenant des provinces et des territoires ont été utilisées pour définir trois groupes, en fonction de leur statut par rapport à leur programme d'apprentissage en 2002, 2003 et 2004. Ces trois groupes d'intérêt étaient les finissants, les persévérants et les décrocheurs, un statut attribué aux apprentis par les autorités de l'apprentissage dans les secteurs de compétence. Quelques années plus tard, soit en 2007, l'ENA a recueilli des renseignements à jour sur le statut des membres de ces trois groupes d'étudiants, en se fondant sur la déclaration volontaire des apprentis. Un changement de statut de nombreux apprentis entre celui de 2002, 2003 et 2004 et celui de 2007 était attendu. Les différences sont en grande partie attribuables à un changement réel du statut des apprentis entre ces deux périodes, alors que d'autres pourraient tenir à des erreurs dans les dossiers administratifs des autorités de l'apprentissage ou des erreurs dans la déclaration volontaire des apprentis.

Le mouvement dans les programmes d'apprentissage est dynamique, et il ne se produit pas nécessairement d'une façon linéaire comme l'indique la figure 1.1 (voir l'annexe 1 tableau A.1.1.1). Environ le tiers des persévérants en 2004 avaient terminé leur programme d'apprentissage avant 2007, 56 % poursuivaient encore le leur, alors que 8 % avaient décroché.

Il était attendu que les finissants reconnus comme tels par l'autorité d'apprentissage déclareraient volontairement ce statut en 2007. Toutefois, même si la majorité d'entre eux (89 %) étaient encore dans ce même groupe en 2007, 5 % ont affirmé qu'ils étaient des persévérants et 6 %, des décrocheurs. Comme expliqué précédemment, ces divergences pourraient être attribuables à une mauvaise définition de leur propre statut par l'apprenti ou à une erreur dans le dossier administratif.

Près de 60 % de ceux qui avaient abandonné un programme d'apprentissage en date de 2004 avaient réintégré un programme en date de 2007. Ces apprentis avaient soit complété le programme ou poursuivaient leur programme (26 % et 38 % respectivement). Un peu plus du tiers des décrocheurs en 2004 étaient encore des décrocheurs trois ans plus tard en 2007.

L'ENA de 2007 a fait ressortir un fait important concernant les qualifications des étudiants qui avaient abandonné leur programme d'apprentissage à compter de 2007. De façon générale, il existe deux mécanismes par le biais desquels des étudiants peuvent obtenir une reconnaissance professionnelle. Le mécanisme le plus souvent utilisé consiste à terminer un programme d'apprentissage composé d'une formation en cours d'emploi et d'études en établissement, et à se présenter ensuite à un examen pour l'obtention d'un certificat professionnel. Par contre, un étudiant peut se présenter à un tel examen sans avoir terminé d'abord un programme d'apprentissage, à la condition d'avoir travaillé dans le métier pendant une assez longue période. Dans ce contexte, l'ENA de 2007 a révélé qu'environ le cinquième de ceux qui étaient classés comme des décrocheurs avaient en fait obtenu leur certificat professionnel. Ce groupe représente ceux qui, même s'ils n'ont pas terminé un programme d'apprentissage, ont réussi avec succès un examen pour l'obtention d'un certificat professionnel qui les qualifie comme compagnon.

Il est à noter que tout au long de ce rapport, le terme « décrocheur » inclus les personnes qui ont abandonné leur programme d'apprentissage et qui ont réussi avec succès un examen pour l'obtention d'un certificat professionnel les qualifiant comme compagnon.

Figure 1.1

Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004 par rapport à 2007, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Statut d'apprenti 2000 à 2004			Statut d'apprenti en 2007	
Persévérants 2002 à 2004	Persévérants 2007	**56 %**	Avec normes de base	**38 %**
			Sans normes de base	**18 %**
	Finissants 2007	**36 %**	Avec accréditation	**28 %**
			Sans accréditation	**8 %**
	Décrocheurs 2007	**8 %**	Avec accréditation	**2 %**
			Sans accréditation	**6 %**
Finissants 2002 à 2004	Persévérants 2007	**5 %**	Avec normes de base	**5 %**
			Sans normes de base	**0 %**
	Finissants 2007	**89 %**	Avec accréditation	**89 %**
			Sans accréditation	**0 %**
	Décrocheurs 2007	**6 %**	Avec accréditation	**6%**
			Sans accréditation	**0 %**
Décrocheurs 2002 à 2004	Persévérants 2007	**38 %**	Avec normes de base	**17 %**
			Sans normes de base	**21 %**
	Finissants 2007	**26 %**	Avec accréditation	**14 %**
			Sans accréditation	**12 %**
	Décrocheurs 2007	**37 %**	Avec accréditation	**3 %**
			Sans accréditation	**34 %**

Profil des persévérants, des finissants et des décrocheurs

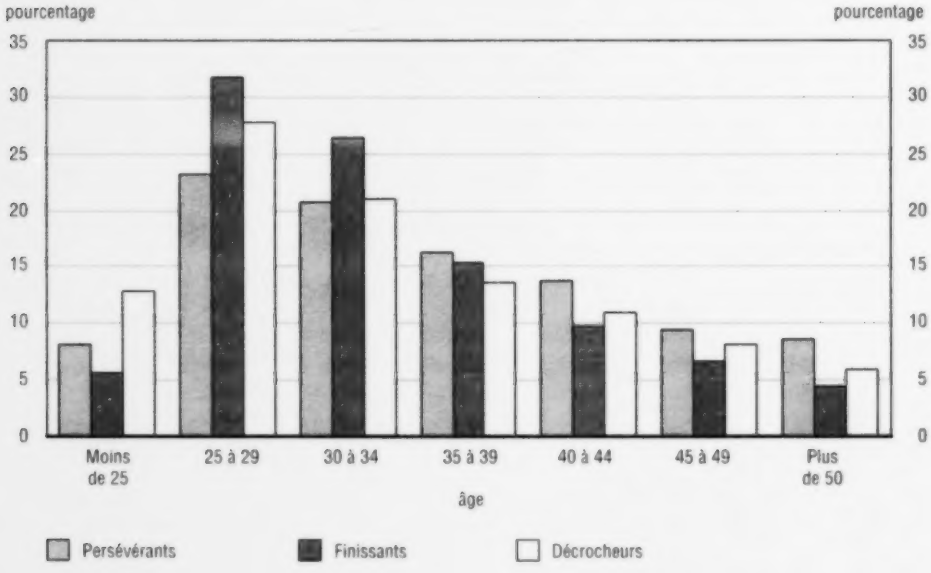
Les caractéristiques démographiques de chacun de ces trois groupes d'apprentis sont résumées à l'annexe 1, tableaux A.1.1.2 à A.1.1.8. Parmi les trois groupes, un « apprenti typique » est de sexe masculin, est âgé de moins de 35 ans, est non-Autochtone, non-immigrant, non membre d'une minorité visible, sans aucun antécédent d'incapacité, et il fait l'apprentissage d'un métier Sceau rouge. Même si ces trois groupes partagent des traits communs pour ce qui est de leurs caractéristiques démographiques, il existe des différences entre les groupes, comme résumé ci-après.

Âge, sexe et appartenance à une minorité

La répartition selon l'âge pour chacun des trois groupes d'apprentis est présentée au graphique 1.1 (voir l'annexe 1, tableau A.1.1.2). Les décrocheurs étaient plus susceptibles de se retrouver dans le groupe d'âge le plus jeune, le double des décrocheurs étant âgés de moins de 25 ans comparativement aux finissants (13 % contre 6 % respectivement). Les persévérants avaient tendance à être plus âgés, 34 % des membres de ce groupe ayant au moins 40 ans comparativement à 21 % des finissants. Par contraste, près de 60 % des finissants avaient entre 25 et 34 ans, comparativement à 44 % des persévérants et à 49 % des décrocheurs. La répartition de l'âge des trois groupes d'apprentis n'est pas surprenante car par définition, les persévérants restent dans les programmes d'apprentissage plus longtemps alors que les décrocheurs quittent les programmes d'apprentissage plus tôt.

Graphique 1.1

Répartition selon l'âge par statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Seulement un apprenti sur dix dans les trois groupes d'apprentis était de sexe féminin, ce qui reflète le fait que les femmes sont sous-représentées dans les programmes d'apprentissage. Les données de l'ENA révèlent que les apprenties semblent réussir mieux à l'apprentissage, car elles représentaient une proportion relativement plus élevée des finissants : 11 % des finissants étaient des femmes comparativement à 9 % des persévérants et des décrocheurs (voir l'annexe 1, tableau A.1.1.2).

Dans les trois groupes, la proportion d'apprentis qui ont déclaré être d'ascendance autochtone se situait entre 4 % et 5 % (voir l'annexe 1, tableau A.1.1.2), ce qui est comparable à 5 %[4] de la population canadienne. Par ailleurs, la population des immigrants était sous-représentée, constituant entre 3 et 5 % de chaque groupe comparativement à 20 %[5] de la population canadienne. Les apprentis qui ont affirmé appartenir à une minorité visible étaient aussi sous-représentés, car leur proportion dans chacun des trois groupes variait entre 5 et 7 % comparativement à 16 %[6] de la population canadienne.

Province ou territoire de résidence et inscription

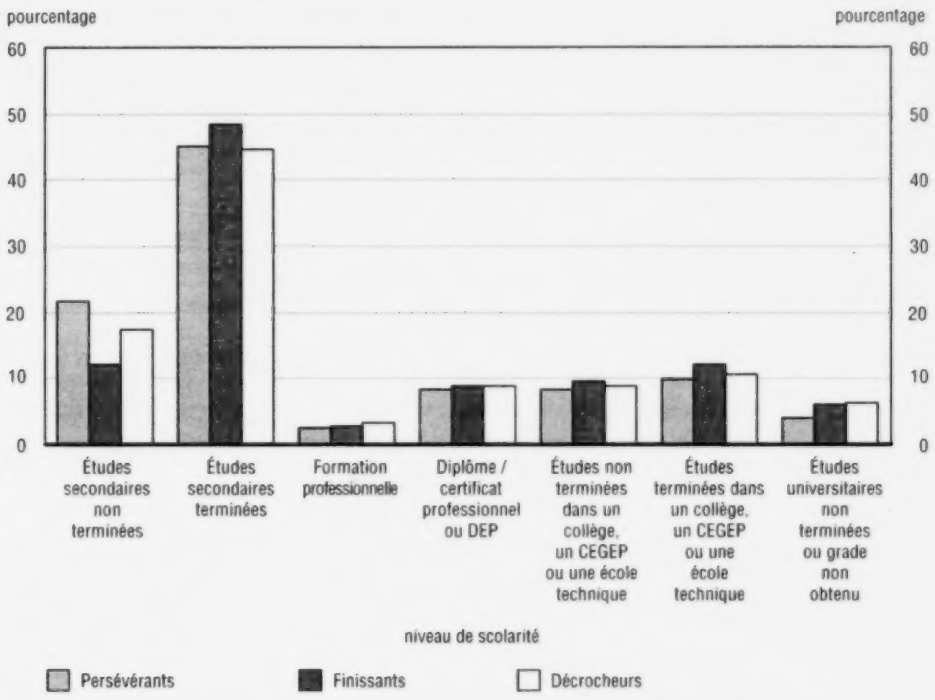
Dans la présente section, la répartition des provinces d'inscription dans les groupes d'apprentis est examinée. La répartition des provinces de résidence est semblable (voir l'annexe 1, tableau A.1.1.3). À l'intérieur de chacun des trois groupes d'apprentis, la majorité étaient inscrits au Québec, en Ontario et en Alberta. S'il n'y avait pas de différences entre les secteurs de compétence dans le statut des inscrits, on s'attendrait à voir la même répartition provinciale dans les trois groupes. Toutefois, étant donné que l'on constate des différences dans la composition provinciale relative des persévérants, des finissants et des décrocheurs, les résultats de l'ENA font ressortir des résultats différents entre les secteurs de compétence. Par exemple, comme l'indique le tableau A.1.1.3 à l'annexe 1, à Terre-Neuve-et-Labrador un pourcentage relativement plus élevé d'inscrits à des programmes étaient des persévérants (6 %) par rapport aux finissants (2 %) et aux décrocheurs (2 %). Au Québec, une proportion relativement plus faible d'inscrits étaient des finissants (17 %) par rapport aux persévérants (28 %) et aux décrocheurs (28 %). En Ontario, un pourcentage relativement plus élevé d'inscrits étaient des persévérants (35 %) et un pourcentage relativement plus faible étaient des décrocheurs (16 %), alors qu'en Alberta, au contraire, un pourcentage relativement plus élevé d'inscrits étaient des décrocheurs (31 %) alors que les persévérants représentaient une proportion relativement plus faible (13 %). Ces différences pourraient tenir à des différences dans la façon dont chaque secteur de compétence administre ses programmes d'apprentissage.

Niveau de scolarité le plus élevé atteint avant l'inscription à un programme d'apprentissage

Le niveau de scolarité détenu par les apprentis lorsqu'ils entreprennent le programme d'apprentissage semble avoir une influence sur leurs résultats. Comme l'indique le graphique 1.2 (voir l'annexe 1 tableau A.1.1.5), la répartition du niveau de scolarité le plus élevé atteint avant d'entreprendre un programme d'apprentissage variait entre les groupes d'apprentis. Près de deux fois plus de persévérants n'avaient pas de diplôme d'études secondaires comparativement aux finissants (22 % contre 12 % respectivement). Par contraste, une proportion plus élevée de finissants avaient auparavant terminé des études collégiales ou des études secondaires comparativement aux persévérants et aux décrocheurs. Le profil de scolarité des décrocheurs se situait entre celui des persévérants et celui des finissants.

Graphique 1.2

Niveau de scolarité le plus élevé atteint avant d'entreprendre un programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

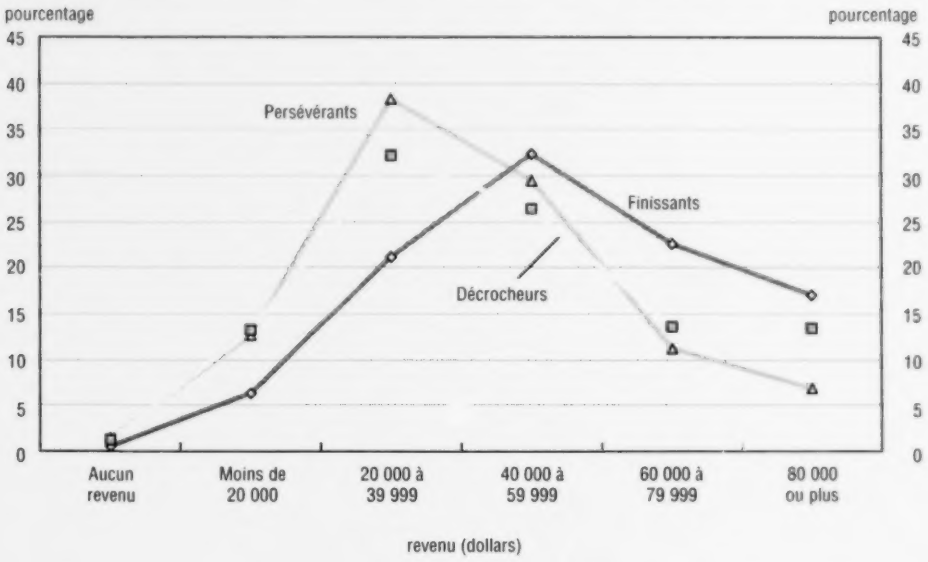


Revenu d'emploi

L'ENA a montré que les apprentis qui avaient terminé leur programme avaient touché un revenu d'emploi total plus élevé dans les 12 mois précédant l'enquête (soit 2006) comme l'indique le tableau A.1.1.6 à l'annexe 1. En effet, près des trois quarts des finissants avaient un revenu annuel plus élevé que le revenu annuel médian de 41 041 $[7] des Canadiens en 2005, alors que cette proportion était de 54 % pour les décrocheurs et de 48 % pour les persévérants. Comme l'indique le graphique 1.3, lorsqu'on compare des revenus annuels de 60 000 $ ou plus, 40 % des finissants ont déclaré toucher ce revenu comparativement à 27 % des décrocheurs et à 18 % des persévérants. Dans l'ensemble, les décrocheurs avaient un peu plus de succès que les persévérants, surtout en raison d'une proportion plus élevée (13 %) qui gagnaient 80 000 $ ou plus. Ceci peut être dû au fait que les persévérants poursuivent encore leur programme d'apprentissage.

Graphique 1.3

Répartition de revenu d'emploi total pour les 12 derniers mois, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Appartenance à un syndicat

Les données sur l'appartenance à un syndicat avant, après et pendant les programmes d'apprentissage sont présentées à l'annexe 1, tableau A.1.7.1. La majorité des apprentis dans chaque groupe n'appartenaient pas à un syndicat, que ce soit avant ou après leur programme d'apprentissage (68 %, 63 % et 57 % respectivement pour les persévérants, les finissants et les décrocheurs).

La proportion d'apprentis qui étaient membres d'un syndicat que ce soit avant ou après le programme était la plus élevée chez les décrocheurs, soit 42 % comparativement aux finissants (37 %) et aux persévérants (32 %).

Lorsqu'on examine le moment de l'adhésion à un syndicat, on constate qu'en général, aussi bien les finissants que les décrocheurs étaient membres d'un syndicat au début et à la fin du programme (23 % des finissants et 27 % des décrocheurs). Dans le cas des finissants, la deuxième tendance la plus courante était l'adhésion à la fin de leur programme (10 %), comparativement à seulement 4 % au début de leur programme. Par contraste, une proportion semblable de décrocheurs étaient membres d'un syndicat seulement au début de leur programme (8 %) ou seulement à la fin de leur programme (7 %).

Les données sur le type d'appartenance à un syndicat des apprentis, *peu importe* la date de l'adhésion, sont présentées à l'annexe 1, tableau A.1.7.2. Dans les trois groupes d'apprentis, des proportions plus élevées étaient membres d'un syndicat de la construction plus que de tout autre syndicat : 76 % pour les persévérants, 66 % pour les finissants, et 75 % pour les décrocheurs.

Section 2

Facteurs qui influent sur l'intérêt pour le métier et sur l'inscription à un programme d'apprentissage

La décision d'adopter un certain métier peut être influencée par l'intérêt pour le métier, lequel peut être suscité par divers facteurs. Pour mieux comprendre les motifs derrière l'intérêt des apprentis pour leur métier, l'ENA a recueilli de l'information sur les principaux facteurs qui sont intervenus dans leur choix. Comme le résume le graphique 2.1 (voir l'annexe 1, tableau A.1.2.1), les principaux facteurs qui ont joué un rôle dans l'intérêt pour le métier étaient semblables pour chacun des groupes d'apprentis.

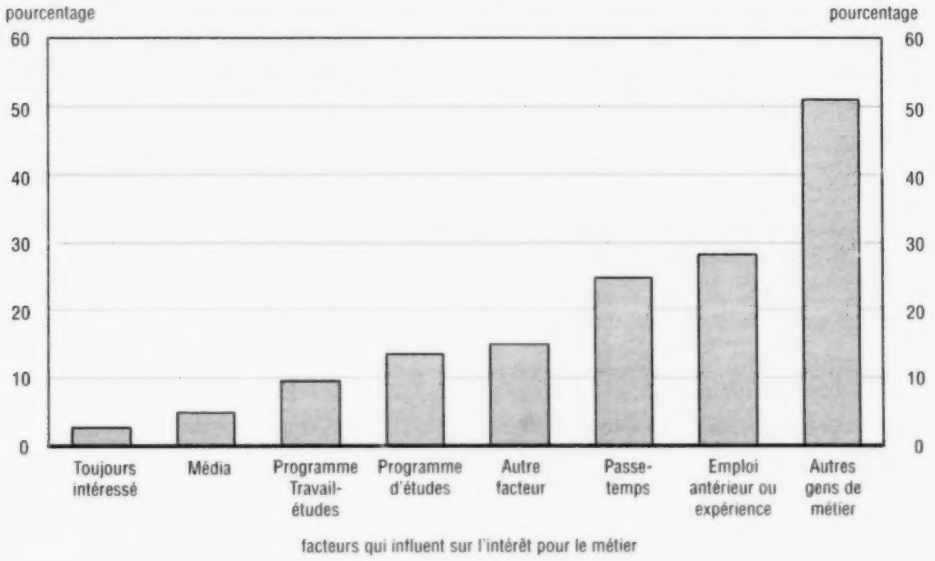
L'intérêt des apprentis pour leur métier découlait le plus souvent de contacts avec des gens du métier. La moitié des membres de chaque groupe d'apprentis ont déclaré que des membres de la famille ou des amis dans le métier, des enseignants ou des conseillers, des employeurs, des collègues de travail, des représentants syndicaux ou d'autres ouvriers de métiers avaient joué un rôle dans leur intérêt pour le métier.

Les deux autres facteurs le plus souvent cités étaient une connaissance du métier acquise au cours d'un emploi antérieur ou d'une expérience de travail, qui ont été déclarés par 28 % de chaque groupe d'apprentis, suivis d'un passe-temps ou loisir mentionné par 23 à 25 % de chaque groupe.

Entre 12 à 15 % de chaque groupe d'apprentis sont devenus intéressés par un métier au cours de leurs études secondaires ou postsecondaires, alors qu'une autre proportion de 8 à 10 % le sont devenus au cours d'un programme travail-études ou d'une expérience de travail au niveau secondaire. La publicité, de l'information en ligne et imprimée fournie dans des campagnes médiatiques ainsi que les offres d'emploi diffusées ne jouaient pas un très grand rôle, ces mécanismes n'étant mentionnés que par environ 3 % des membres de chaque groupe.

Graphique 2.1

Principaux facteurs qui influent sur l'intérêt pour le métier, pour tous les groupes d'apprentis (moyenne), Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Motifs derrière la décision de s'inscrire dans le métier

L'ENA a également recueilli de l'information sur les facteurs qui sont intervenus dans la décision de s'inscrire dans un métier. Les principaux facteurs étaient semblables dans tous les groupes d'apprentis, comme l'indique le graphique 2.2 (voir l'annexe 1, tableau A.1.2.2).

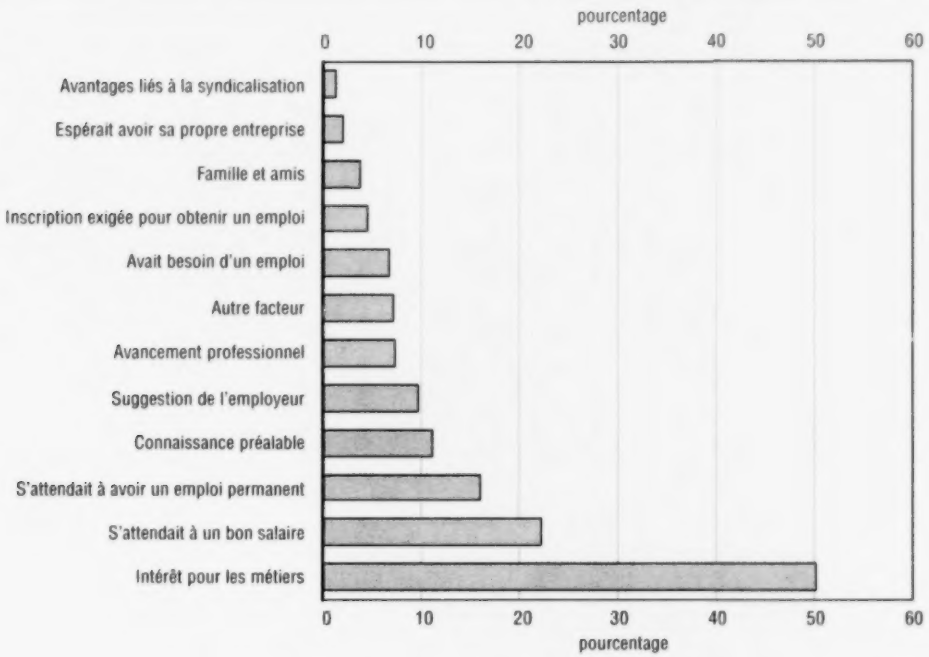
Les trois facteurs le plus souvent mentionnés par les apprentis étaient l'intérêt pour le métier et la satisfaction dont ils pouvaient en tirer, l'attente d'un bon salaire, et la stabilité ou sécurité d'emploi. Environ la moitié de chaque groupe d'apprentis ont déclaré qu'ils s'étaient inscrits parce que le métier ou travail les intéressaient, ou parce qu'ils aimaient les conditions de travail, ou le travail ou métier. Une autre proportion de 21 à 24 % de chaque groupe d'apprentis s'attendaient à un bon ou meilleur salaire, ou à un salaire plus élevé. Onze pour cent s'étaient inscrits parce qu'ils s'attendaient à avoir un emploi permanent ou qu'ils voyaient de bonnes perspectives de carrière en raison de la forte demande d'ouvriers dans ce métier.

Onze pour cent des apprentis dans chaque groupe se sont inscrits parce qu'ils avaient déjà des connaissances, de l'expérience ou des qualifications dans le métier. Encore moins de répondants se sont inscrits à la suite d'une recommandation de quelqu'un à l'école ou au travail.

Les avantages liés à la syndicalisation et l'espoir d'avoir sa propre entreprise étaient les raisons les moins souvent mentionnées.

Graphique 2.2

Facteurs qui influent sur l'inscription dans un métier pour tous les groupes d'apprentis (moyenne), Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Travail effectué antérieurement dans le métier avant l'inscription

L'ENA a recueilli des données sur l'expérience de travail ou la formation technique des apprentis avant leur inscription à un programme d'apprentissage. Comme l'indique le tableau A.1.2.3 à l'annexe 1, la majorité des membres de chaque groupe d'apprentis avaient une expérience de travail dans le métier avant de s'inscrire. Cette proportion était légèrement inférieure dans le cas des décrocheurs (58 %), alors que la proportion était semblable pour les persévérants (63 %) et les finissants (62 %).

Au moins 40 % des membres de chaque groupe d'apprentis avaient une formation technique antérieure. Cette proportion était la plus élevée pour les finissants (49 %) et la plus faible pour les décrocheurs (41 %).

Section 3

Défis, soutien et difficultés concernant l'apprentissage

L'achèvement ou l'abandon d'un programme d'apprentissage peut dépendre de divers facteurs qui interviennent à toutes les étapes du programme d'apprentissage. Dans la présente section, nous examinons les points de vue des apprentis concernant les obstacles et les défis qu'ils ont dû surmonter, ainsi que le soutien qu'ils ont reçu pour s'inscrire à leur programme d'apprentissage, le poursuivre et le terminer.

Difficultés à trouver un employeur pour le premier programme d'apprentissage

La majorité des trois groupes d'apprentis (83 %) n'ont pas eu de difficultés à trouver un employeur pour leur premier programme d'apprentissage, et des difficultés de ce genre ne semblaient pas influer sur la réussite au programme car une proportion égale de persévérants, de finissants et de décrocheurs (17 %) en ont déclaré (voir l'annexe 1, tableau A.1.3.1.1).

Les problèmes auxquels se sont heurtés les apprentis qui ont eu des difficultés à trouver un employeur pour leur premier programme d'apprentissage étaient semblables dans les trois groupes d'apprentis (voir l'annexe 1, tableau A.1.3.1.2). Les problèmes les plus courants tenaient à une pénurie d'employeurs qui embauchaient (moyenne de 36 %), à la pénurie de travail dans le métier (moyenne de 22 %), et au manque d'expérience ou de connaissances (moyenne de 16 %). La discrimination ou des problèmes d'ordre syndical n'ont pas été largement déclarés comme la raison des difficultés à trouver un emploi.

Défis ou obstacles qui se sont présentés pendant le programme d'apprentissage

Presque tous les apprentis dans les trois groupes ont indiqué qu'ils avaient dû faire face à un obstacle pendant leur programme d'apprentissage. Comme l'indique le tableau A.1.3.2 à l'annexe 1, des obstacles reliés au revenu, à l'instabilité du travail et aux coûts du programme étaient le plus souvent déclarés par les apprentis alors que des obstacles liés au transport, à des blessures et à des obligations familiales ou personnelles n'étaient pas souvent mentionnés.

Plusieurs obstacles qui étaient généralement mentionnés ne semblent pas avoir été à l'origine de l'abandon du programme. Par exemple, parmi les trois groupes d'apprentis, l'obstacle le plus souvent déclaré auquel se seraient heurtés les apprentis

pendant leur formation en apprentissage était une insuffisance des revenus ou un retard de l'aide financière, y compris les prestations d'assurance-emploi et les allocations de formation. Toutefois, ce facteur n'aurait apparemment pas nui au succès des participants à un programme, étant donné qu'un pourcentage plus élevé de finissants (38 %) l'ont mentionné comme un obstacle comparativement aux persévérants (31 %) et aux décrocheurs (29 %). De même, une proportion remarquable d'apprentis ont déclaré que les coûts reliés au programme (comme le coût des outils, les frais de scolarité, les livres, le fait qu'aucune allocation ou aucun coût d'outillage ne soient déductibles aux fins de l'impôt) constituaient un obstacle pendant leur programme, et pourtant ces coûts ne semblaient pas nuire à leur réussite car un pourcentage plus élevé de finissants (26 %) ont déclaré ces coûts comme un obstacle comparativement aux persévérants (22 %) et aux décrocheurs (18 %).

Par ailleurs, il semble que certains obstacles soient associés à l'abandon d'un programme. Par exemple, l'irrégularité du travail ou le manque de travail ont été mentionnés par 30 % des décrocheurs comparativement à 22 % des finissants. En outre, un manque d'information sur le fonctionnement du système d'apprentissage, la non-reconnaissance de crédits pour une expérience de travail ou une formation technique antérieures, des problèmes avec le conseil et les programmes d'apprentissage (y compris la documentation, l'administration, la communication, le manque d'information, l'annulation, la pénurie de cours) ont été signalés par 21 % des décrocheurs comparativement à 16 % des finissants.

Aide reçue autre que les allocations de formation et l'assurance-emploi

Presque tous les apprentis (99 %) ont reçu pendant leur apprentissage une forme d'aide quelconque autre que les allocations de formation et l'assurance-emploi. Parmi les formes d'aide reçues (voir l'annexe 1, tableau A.1.3.2), la plus souvent citée était un salaire ou autre aide financière durant les séances de formation professionnelle ou technique, que ce soit de l'employeur, du syndicat, du gouvernement, du conseil d'apprentissage ou de conseils de bande. Vingt-cinq pour cent des finissants ont reçu cette forme d'aide, comparativement à 19 % des persévérants et 17 % des décrocheurs.

Un salaire en plus du salaire minimum légal des apprentis, suivi des frais de transport, de stationnement et de déplacement, figurait au deuxième et troisième rang des formes d'aide les plus souvent mentionnées par tous les groupes d'apprentis.

Très peu d'apprentis ont mentionné recevoir de l'aide au moyen de programmes ciblés comme les programmes anti-harcèlement ou programmes d'orientation professionnelle de l'employeur, du syndicat ou d'un conseil d'apprentissage; les programmes offerts par des organisations communautaires, dans le cadre de l'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones, par des conseils de bande ou d'autres groupes de soutien; ou d'aide aux employés en matière de harcèlement.

Changement d'employeur pendant le programme d'apprentissage

La proportion d'apprentis qui ont changé d'employeur pendant leur programme était la plus élevée chez les persévérants (58 %) et la plus faible chez les décrocheurs (38 %). La moitié des finissants ont changé d'employeur pendant leur programme d'apprentissage (voir l'annexe 1, tableau A.1.3.4.1).

Les raisons derrière les changements d'employeur étaient semblables dans les trois groupes d'apprentis (voir l'annexe 1, tableau A.1.3.4.2). Les raisons les plus courantes étaient qu'il n'y avait plus de travail auprès de cet employeur, l'apprenti voulait de meilleures conditions (sur les plans du travail, du salaire ou des avantages sociaux), l'employé cherchait un meilleur employeur ou lançait sa propre entreprise.

Principales raisons pour lesquelles les décrocheurs n'ont pas terminé leur programme d'apprentissage

Le graphique 3.1 (voir l'annexe 1, tableau A.1.3.5) indique que la raison la plus souvent mentionnée par les décrocheurs pour n'avoir pas terminé leur programme d'apprentissage était qu'il n'y avait pas assez de travail ou que le revenu était insuffisant (16 %). Dix pour cent des décrocheurs avaient abandonné leur programme parce qu'ils avaient reçu une offre d'un meilleur emploi, alors qu'une autre proportion de 8 % avaient abandonné parce qu'ils n'aimaient pas le travail ou les conditions de travail.

Trente pour cent des décrocheurs ont déclaré une autre raison pour n'avoir pas terminé leur programme d'apprentissage. Cette catégorie de réponses comprend un ensemble de raisons extrêmement variées et diverses qui ne peuvent être regroupées dans des catégories homogènes discrètes. Par conséquent, les raisons de l'abandon sont très diverses et personnelles pour une forte proportion des décrocheurs.

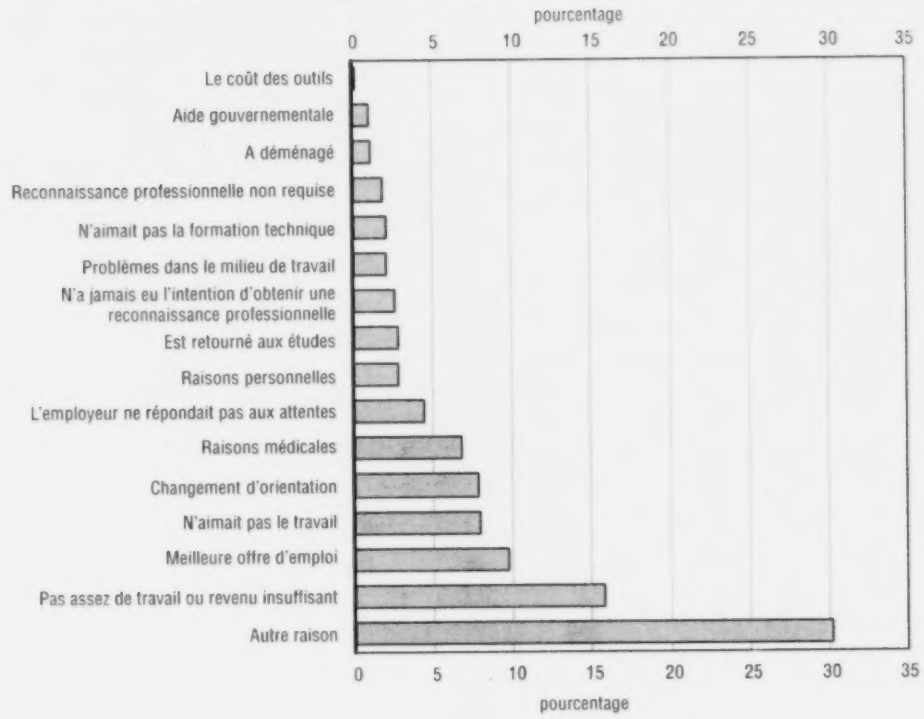
Huit pour cent des apprentis avaient abandonné leur programme parce qu'ils voulaient changer d'emploi ou de carrière, qu'ils étaient devenus travailleurs autonomes, ou qu'ils avaient perdu leur intérêt pour le métier. Une autre proportion de 4 % avaient décroché en raison de problèmes reliés à l'employeur, à l'entreprise ou au syndicat, y compris l'annulation du programme d'apprentissage ou le non-respect des règles par l'employeur.

Très peu de décrocheurs ont abandonné leur programme en raison d'obligations familiales (3 %), parce qu'ils sont retournés faire des études non liées au métier (3 %), parce que le programme était un emploi temporaire ou un passe-temps (3 %), en raison de harcèlement ou d'un conflit au travail (2 %), parce qu'il n'était pas nécessaire d'avoir un certificat pour travailler dans le métier (2 %), à la suite d'un déménagement non relié à l'apprentissage (1 %), ou en raison de l'insuffisance de l'aide financière du gouvernement (1 %).

Le coût des outils était la raison la moins souvent mentionnée, moins d'un demi pour cent des décrocheurs ayant donné cette réponse.

Graphique 3.1

Raisons pour lesquelles les décrocheurs n'ont pas terminé leur programme d'apprentissage, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Section 4

Reconnaissance professionnelle

La présente section analyse le statut de reconnaissance professionnelle des apprentis dans des métiers du programme du Sceau rouge par rapport à des métiers non visés par le programme, en se fondant sur des données compilées par l'ENA.

Lorsqu'ils s'inscrivent à un programme d'apprentissage dans une province ou un territoire, le but des apprentis est de devenir un jour des compagnons dans leur métier. Ils doivent subir un examen pour obtenir un certificat professionnel provincial ou territorial, également appelé « certificat de compagnon ».

Pour faciliter encore davantage la mobilité, les apprentis peuvent aussi obtenir le Sceau rouge du Programme des normes interprovinciales, qui est administré dans chaque province et territoire sous la direction du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Le Sceau rouge permet aux compagnons de pratiquer leur métier dans n'importe quelle province ou n'importe quel territoire au Canada. Parmi les plusieurs centaines de métiers exercés dans tout le pays, 49 sont désignés comme des métiers Sceau rouge.

Reconnaissance professionnelle dans des métiers du Sceau rouge et des métiers non visés par le Sceau rouge

Le tableau A.1.4.1 à l'annexe 1 indique que la grande majorité des apprentis (94 %) dans les trois groupes étaient dans des métiers du Sceau rouge.

Étant donné que, par définition, les persévérants n'ont pas encore terminé leur programme, aucun d'entre eux ne possède un certificat professionnel. La présente section porte donc uniquement sur les finissants et les décrocheurs.

Parmi les finissants, seulement 11 % n'avaient aucun type de reconnaissance professionnelle. Sur les 90 % ou presque qui avaient obtenu la reconnaissance professionnelle dans leur métier, 84 % étaient dans des métiers désignés comme métiers du Sceau rouge : 28 % avaient un certificat professionnel pour leur propre secteur de compétence, et grâce au programme du Sceau rouge, 56 % en avaient un pour leur propre secteur de compétence ainsi que pour les autres provinces.

Une proportion beaucoup plus forte des décrocheurs, soit 75 %, ne détenaient pas de certificat. Parmi les 25 % qui avaient un certificat professionnel dans leur métier, 23 % étaient dans des métiers du Sceau rouge; 8 % possédaient un certificat pour leur propre secteur de compétence, et 15 % pour leur propre secteur de compétence ainsi que pour les autres provinces.

Section 5

Situation vis-à-vis de l'activité et salaires

L'ENA a recueilli des données sur la situation vis-à-vis de l'activité et la situation d'emploi des finissants et décrocheurs de programmes d'apprentissage. Les persévérants ne sont pas inclus dans cette section car aucune information détaillée n'a été recueilli pour ce groupe vis-à-vis l'activité et les salaires, sauf dans le cas du revenu d'emploi total pour les 12 derniers mois qui est présenté au tableau A.1.1.6 (voir l'annexe 1) dans la section 1 du présent rapport.

Les finissants affichaient de meilleurs résultats sur le marché du travail que les décrocheurs, tant pour ce qui était de leur situation d'emploi que de leur salaire horaire.

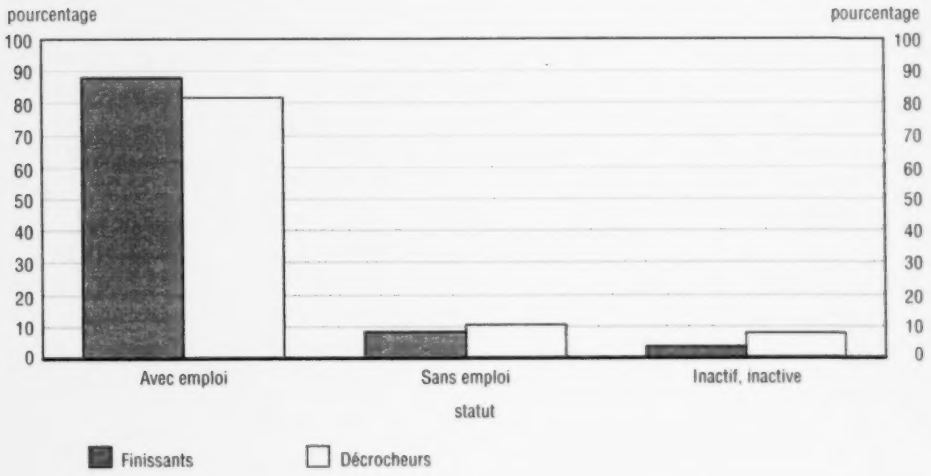
Comme l'indique le graphique 5.1 (voir l'annexe 1, tableau A.1.5.1.1), les apprentis qui avaient terminé leur programme étaient plus susceptibles d'avoir un emploi au moment de l'enquête, comparativement à ceux qui avaient abandonné leur programme. Quatre-vingt-huit pour cent des finissants avaient un emploi contre 82 % des décrocheurs. Par contraste, les décrocheurs étaient proportionnellement plus nombreux à être sans emploi ou en dehors de la population active. Parmi ceux qui avaient un emploi (voir l'annexe 1, tableau A.1.5.1.2), les finissants étaient plus nombreux à avoir des emplois permanents (80 % contre 76 % des décrocheurs), alors que les décrocheurs étaient plus nombreux à être des travailleurs autonomes (16 % contre 13 % des finissants).

Les salaires horaires estimés des finissants étaient plus élevés que ceux des décrocheurs comme l'indique le graphique 5.2 (voir l'annexe 1, tableau A.1.5.2). Soixante pour cent des décrocheurs gagnaient moins de 25 $ l'heure comparativement à 40 % des finissants. Par contraste, plus de la moitié des finissants (56 %) touchaient entre 25 et 50 $ l'heure comparativement à 37 % des décrocheurs. Des proportions semblables de finissants et de décrocheurs gagnaient plus de 45 $ l'heure (6 % pour chaque groupe).

La médiane des salaires horaires des finissants et des décrocheurs révèle également une différence dans la façon dont ces deux groupes d'apprentis réussissent sur le plan salarial. Pour les finissants, la médiane (où la moitié des finissants se situe au-dessus de cette valeur et la moitié au-dessous) est de 27 $ l'heure, alors que pour les décrocheurs, elle est de 20 $ l'heure.

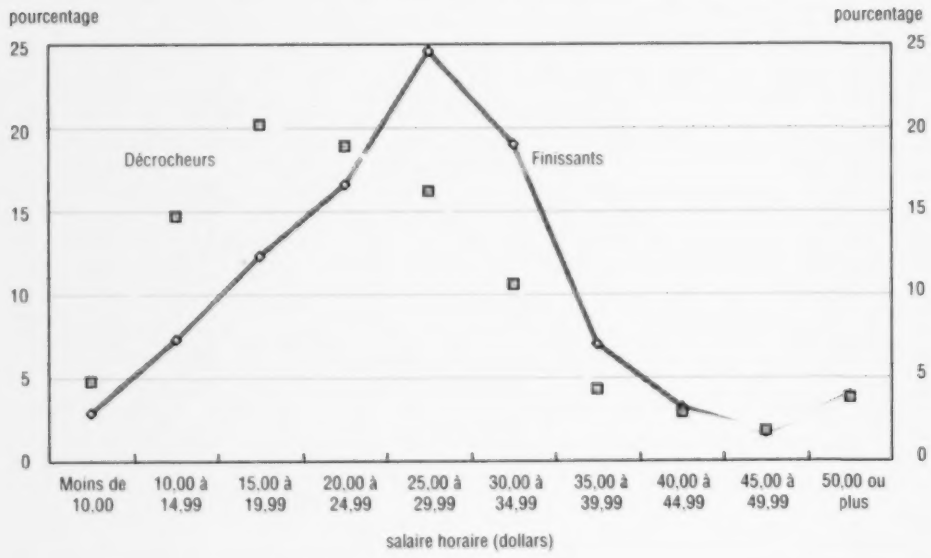
Graphique 5.1

Répartition de la situation vis-à-vis de l'activité, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Graphique 5.2

Répartition des salaires horaires selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Section 6

Mobilité

Il existe une forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans les régions canadiennes qui connaissent des vagues de prospérité, comme les provinces des Prairies dans leurs secteurs de l'énergie et de la construction. La mobilité de la main-d'œuvre est tout particulièrement importante pour ces régions qui doivent attirer des travailleurs d'autres endroits du pays.

La mobilité de la main-d'œuvre s'entend de la liberté des travailleurs d'exercer leur profession partout où il existe des possibilités au Canada. Selon l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), tout travailleur qualifié pour exercer une profession dans une province ou un territoire doit avoir accès aux possibilités d'emploi semblables qui s'offrent dans n'importe quel autre secteur de compétence canadien. L'ACI couvre à la fois les emplois professionnels et les métiers qualifiés.

L'ENA de 2007 a tenté de mesurer la mobilité des apprentis entre les provinces et les territoires. Pour ce faire, les répondants à l'enquête ont indiqué la province ou le territoire où ils habitaient avant de s'inscrire à leur programme d'apprentissage, la province ou le territoire où ils avaient reçu leur formation en apprentissage, et, dans le cas des finissants et des décrocheurs, la province ou le territoire où ils travaillent maintenant.

Aux fins de l'analyse, les tableaux A.1.6.1.1, A.1.6.1.2, A.1.6.2.1, A.1.6.2.2, A.1.6.3.1 et A.1.6.3.2 (voir l'annexe 1) ont été créés selon les régions économiques standard de Statistique Canada :

- Atlantique – comprend Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick
- Québec
- Ontario
- Prairies – comprend le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta
- Colombie-Britannique
- Territoires – comprend le Territoire du Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut

Mobilité entre la province de résidence avant l'inscription et la province d'inscription

Dans l'ENA, des questions visant à comparer la province ou le territoire où les apprentis s'étaient inscrits au programme d'apprentissage avec l'endroit où ils avaient résidé pendant les 12 mois précédents ou plus ont été posées.

Le tableau A.1.6.1.1 à l'annexe 1 indique qu'environ 5 % des apprentis dans chaque groupe avaient déménagé pour s'inscrire dans une autre province ou territoire , alors que la majorité (95 %) s'étaient inscrits dans la province ou le territoire où ils habitaient.

Parmi ceux qui ont déménagé (voir l'annexe 1, tableau A.1.6.1.2), 39 % des persévérants sont allés dans les Prairies, le Canada atlantique en a attiré 16 %, et l'Ontario 14 %. Les Prairies ont également attiré 58 % des finissants et 54 % des décrocheurs.

Dans les trois groupes, environ 12 % des apprentis qui ont déménagé ont indiqué qu'ils vivaient à l'origine à l'extérieur du Canada, et qu'ils étaient venus ici pour s'inscrire à leur programme.

Mobilité entre la province d'inscription et la province d'apprentissage

Dans l'ENA, des questions pour comparer la province d'inscription des apprentis et la province où ils travaillent ou où ils ont travaillé auprès d'un employeur pour leur apprentissage en cours d'emploi ont également été posées.

Le tableau A.1.6.2.1 de l'annexe 1 montre que presque tous les apprentis soit environ 98 % des finissants et décrocheurs, et 95 % des persévérants, ont reçu leur formation en cours d'emploi dans la province où ils étaient inscrits.

Parmi ceux qui ont déménagé (voir l'annexe 1, tableau A.1.6.2.2), 55 % des finissants et 47 % des persévérants et décrocheurs ont été attirés vers les Prairies, alors que l'Ontario a attiré 15 % des finissants, 19 % des persévérants et 26 % des décrocheurs.

Mobilité entre la province d'inscription et la province de travail actuelle

On a également tenté, dans l'ENA, de mesurer la mobilité des apprentis qui ont trouvé un emploi après avoir terminé ou abandonné leur programme d'apprentissage. Les finissants et les décrocheurs ont indiqué l'endroit où ils travaillent actuellement ou, s'ils étaient en chômage au moment de l'enquête, l'endroit de leur emploi le plus récent. Cette réponse fût comparée avec leur province d'inscription.

Le tableau A.1.6.3.1 de l'annexe 1 montre que presque tous les finissants et décrocheurs ont trouvé un emploi dans leur province d'inscription soit 95 % et 93 % respectivement.

Parmi ceux qui ont déménagé (voir l'annexe 1, tableau A.1.6.3.2), 56 % des finissants et 43 % des décrocheurs ont trouvé un emploi dans les Prairies. La Colombie-Britannique a attiré 19 % des finissants et 21 % des décrocheurs, alors que l'Ontario a attiré 10 % des finissants et 15 % des décrocheurs.

Très peu des finissants et des décrocheurs, soit seulement 4 % et 6 % respectivement, ont dit avoir quitté le Canada pour se trouver un emploi.

Section 7

Les femmes, les Autochtones et les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement

Le taux de croissance de la population du Canada a ralenti graduellement au cours des dernières décennies. En raison de ce facteur et d'autres tendances démographiques, le Canada fait face à une diminution à long terme de la croissance de la population active, particulièrement dans les métiers et les emplois connexes. La participation et le maintien de groupes bien précis, comme les femmes, les Autochtones et les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement, constituent depuis longtemps un problème dans les programmes d'apprentissage. L'ENA a examiné pourquoi ces groupes se heurtent à plus d'obstacles que la population d'apprentis dans son ensemble.

Cheminements d'apprentissage

La figure 7.1.1 (voir l'annexe 1, tableau A.1.7.1.1) compare les cheminements d'apprentissage des hommes et des femmes entre la période de 2002 à 2004 et 2007.

Les profils des femmes et des hommes classés comme des persévérants en 2004 sont très semblables. Dans le cas des deux sexes, 36 % avaient terminé leur programme d'apprentissage avant 2007, alors qu'un peu plus de la moitié (55 % des femmes et 56 % des hommes) étaient encore inscrits. À peu près les mêmes proportions d'hommes (7 %) et de femmes (8 %) avaient décroché avant 2007.

Les profils des apprentis classés comme des décrocheurs de 2002 à 2004 révélaient un taux d'achèvement plus élevé chez les femmes comparativement à leurs homologues masculins. En 2007, 38 % des femmes avaient terminé leur programme, contre seulement 24 % des hommes.

La figure 7.1.2 (voir l'annexe 1, tableau A.1.7.1.2) compare les cheminements d'apprentissage des Autochtones par rapport à ceux de tous les autres répondants à l'enquête.

Les profils de ceux qui étaient classés comme des persévérants en 2004 étaient semblables dans les deux groupes. En 2007, 34 % des Autochtones et 37 % des non-Autochtones avaient terminé leur apprentissage, et un peu plus de la moitié (56 % dans les deux groupes) étaient encore inscrits. Neuf pour cent des Autochtones avaient abandonné leur programme, ce qui se rapproche du taux de 7 % pour les non-Autochtones.

Figure 7.1.1

Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004 par rapport à 2007, selon le sexe, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Statut d'apprenti 2000 à 2004		Statut d'apprenti en 2007			
		Femmes		Hommes	
Persévérants 2002 à 2004	→	Persévérants 2007	55 %	Persévérants 2007	56 %
	→	Finissants 2007	36 %	Finissants 2007	36 %
	→	Décrocheurs 2007	8 %	Décrocheurs 2007	7 %
Finissants 2002 à 2004	→	Finissants 2007	88 %	Finissants 2007	89 %
Décrocheurs 2002 à 2004	→	Finissants 2007	38 %	Finissants 2007	24 %
	→	Décrocheurs 2007	31 %	Décrocheurs 2007	38 %

Les profils des apprentis qui étaient des décrocheurs entre 2002 et 2004 faisaient ressortir un taux de réussite un peu plus faible pour les Autochtones (23 %) que pour tous les autres apprentis (26 %) en 2007. Les proportions d'apprentis qui étaient encore des décrocheurs en 2007 sont semblables pour les Autochtones et pour tous les autres apprentis, soit 36 % et 37 % respectivement.

La figure 7.1.3 (voir l'annexe 1, tableau A.1.7.1.3) compare les cheminements d'apprentissage des immigrants ayant obtenu le droit d'établissement avec ceux de tous les autres apprentis visés par l'enquête.

Les profils de ceux qui avaient été classés comme des persévérants en 2004 étaient semblables dans les deux groupes. En effet, 36 % avaient terminé leur programme avant 2007, et plus de la moitié (58 % des immigrants et 56 % de tous les autres apprentis) étaient encore inscrits. Moins d'immigrants (6 %) avaient décroché comparativement à tous les autres apprentis (8 %).

Les profils des apprentis qui avaient abandonné leur programme entre 2002 et 2004 indiquaient un taux d'achèvement plus élevé pour les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement. En 2007, 31 % de ces immigrants avaient terminé leur programme d'apprentissage, contre seulement le quart de tous les autres décrocheurs. Moins d'immigrants étaient encore des décrocheurs en 2007 (28 %) par comparaison au reste des apprentis (38 %).

Figure 7.1.2

Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004 par rapport à 2007, selon le statut d'Autochtone, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Statut d'apprenti 2000 à 2004		Statut d'apprenti en 2007			
		Autochtones		Tous les autres	
Persévérants 2002 à 2004	→ Persévérants 2007		56 %	Persévérants 2007	56 %
	→ Finissants 2007		34 %	Finissants 2007	37 %
	→ Décrocheurs 2007		9 %	Décrocheurs 2007	7 %
Finissants 2002 à 2004	→ Finissants 2007		89 %	Finissants 2007	89 %
Décrocheurs 2002 à 2004	→ Finissants 2007		23 %	Finissants 2007	26 %
	→ Décrocheurs 2007		36 %	Décrocheurs 2007	37 %

Figure 7.1.3

Statut d'apprenti en 2002, 2003, 2004 par rapport à 2007, selon le statut d'immigrant, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Statut d'apprenti 2000 à 2004		Statut d'apprenti en 2007			
		Résident permanent		Tous les autres	
Persévérants 2002 à 2004	→ Persévérants 2007		58 %	Persévérants 2007	56 %
	→ Finissants 2007		36 %	Finissants 2007	36 %
	→ Décrocheurs 2007		6 %	Décrocheurs 2007	8 %
Finissants 2002 à 2004	→ Finissants 2007		85 %	Finissants 2007	89 %
Décrocheurs 2002 à 2004	→ Finissants 2007		31 %	Finissants 2007	25 %
	→ Décrocheurs 2007		28 %	Décrocheurs 2007	38 %

Raisons d'abandonner les programmes d'apprentissage

La question de savoir pourquoi les apprentis abandonnent leur programme d'apprentissage préoccupe depuis longtemps les administrateurs et les décideurs en matière de programmes. De nombreux facteurs influent sur les apprentis. Dans l'ENA, on a interrogé les décrocheurs de ces groupes au sujet de ces facteurs.

Comparaison entre les femmes et les hommes

Lorsqu'il s'agissait d'indiquer la principale raison pour laquelle ils avaient abandonné leur programme d'apprentissage, les réponses des hommes et les femmes différaient à certains égards. Comme l'indique le tableau A.1.7.2.1 à l'annexe 1, environ 13 % des femmes mais seulement 2 % des hommes ont mentionné des obligations familiales et personnelles comme étant la raison de décrocher. Environ 6 % des femmes avaient décroché en raison de harcèlement ou de discrimination, de querelles ou de conflits d'intérêts avec les employeurs ou les syndicats, ou de leur incapacité à s'intégrer dans le milieu de travail, comparativement à seulement 2 % des hommes.

Une proportion plus forte d'hommes que de femmes (16 % contre 10 %) avaient abandonné leur programme parce qu'il n'y avait pas assez de travail ou que leur revenu était insuffisant. Les hommes étaient deux fois plus susceptibles que les femmes d'avoir reçu une offre d'un meilleur emploi (10 % contre 5 %). Ils étaient aussi deux fois plus susceptibles d'avoir perdu leur intérêt pour le métier ou d'avoir changé leurs plans de carrière (8 % contre 4 %).

Comparaison entre les Autochtones et tous les autres apprentis

La comparaison des principales raisons données par les Autochtones pour le non-achèvement de leur programme d'apprentissage et des raisons données par tous les autres apprentis dans l'enquête, qui figurent au tableau A.1.7.2.2 (voir l'annexe 1), révèle relativement peu de différences. Près de 20 % des Autochtones, comparativement à 16 % des autres apprentis, ont déclaré avoir abandonné leur programme parce qu'il n'y avait pas assez de travail ou que le revenu était insuffisant. Une proportion de 12 % des Autochtones par opposition à 10 % des autres apprentis ont affirmé avoir reçu une offre d'un meilleur emploi. Les obligations familiales et personnelles ont été également mentionnées plus souvent par les Autochtones que par les autres apprentis (7 % contre 3 %).

Comparaison entre les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement et tous les autres apprentis

Le tableau A.1.7.2.3 (voir l'annexe 1) compare les principales raisons fournies pour l'abandon de leur programme d'apprentissage par les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement et par les autres apprentis dans l'enquête.

Lorsqu'on les compare aux autres apprentis, les immigrants étaient un peu moins susceptibles que les autres apprentis de donner comme principales raisons de n'avoir pas terminé leur programme qu'ils n'avaient pas assez de travail ou que le revenu était insuffisant (12 % contre 16 %), qu'ils avaient reçu une offre d'un meilleur emploi (8 % contre 10 %), ou qu'ils n'aimaient pas le travail ou les conditions de travail (5 % contre 8 %).

Section 8

Qualité de la formation en apprentissage

La plupart des programmes d'apprentissage exigent des apprentis inscrits qu'ils suivent un mélange de formation technique et de formation en cours d'emploi.

L'ENA a tenté de déterminer la satisfaction générale des apprentis face à leur programme de formation et de relier leurs réponses aux taux d'achèvement et taux de maintien dans les trois groupes d'apprentis.

Dans le cadre du processus d'accréditation, le compagnon chargé de superviser les travaux pratiques d'un apprenti doit corroborer sa formation en cours d'emploi et le nombre d'heures d'expérience de travail qu'il a accumulées. L'ENA de 2007 a demandé aux apprentis s'ils avaient été supervisés pendant leur programme et, sinon, pendant combien de temps ils avaient travaillé sans supervision.

De façon générale, que ce soit pour la formation en cours d'emploi ou la formation technique et professionnelle, les apprentis des trois groupes jugeaient leur formation satisfaisante et pas trop difficile.

Étant donné que les méthodes de formation peuvent différer d'un secteur de compétence provincial et territorial à un autre, les résultats concernant la qualité de la formation en apprentissage pourraient varier si on les analysait au niveau provincial et territorial.

Formation en cours d'emploi

Comme l'indique le tableau A.1.8.1.1 à l'annexe 1, 80 % des apprentis dans les trois groupes ont déclaré avoir été supervisés en tout temps pendant leurs périodes de travail.

Parmi ceux qui ne l'avaient pas été, 33 % des persévérants, 21 % des décrocheurs et 27 % des finissants ont déclaré avoir passé 20 semaines ou plus pendant sans supervision par un compagnon agréé (voir l'annexe 1, tableau A.1.8.1.2). Ces chiffres représentent de 4 % à 6 % de tous les apprentis interrogés. Il convient également de mentionner que dans certains secteurs de compétence, les apprentis de quatrième année sont autorisés à superviser leurs homologues moins avancés.

Entre 84 % et 87 % des apprentis dans les trois groupes n'ont pas trouvé que leur formation en cours d'emploi était difficile, ni que le compagnon allait trop vite lorsqu'il expliquait des tâches (voir l'annexe 1, tableau A.1.8.1.3).

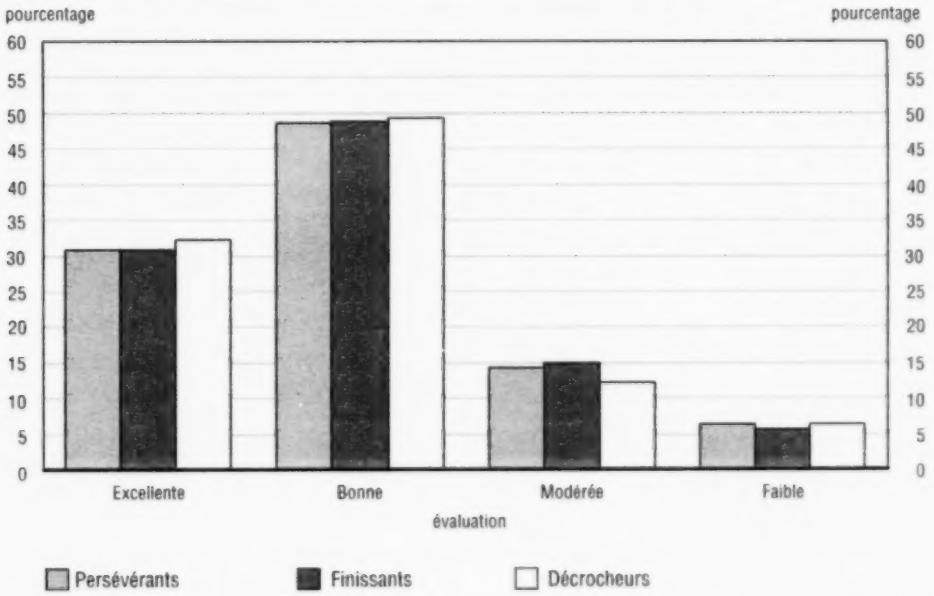
Formation technique et professionnelle

Comme l'indique le graphique 8.1 ci-après (voir l'annexe 1, tableau A.1.8.2), près de 80 % des apprentis dans les trois groupes ont affirmé que le matériel utilisé pour la formation technique et professionnelle était soit bon, soit excellent. Trente pour cent de chacun des trois groupes ont jugé excellente la qualité globale de cette formation.

La vaste majorité des apprentis dans les trois groupes n'ont pas trouvé que le cours et la documentation étaient difficiles à comprendre, ni que la présentation de l'instructeur était trop rapide. Dans l'ensemble, entre 80 % et 88 % des apprentis dans les trois groupes n'ont pas trouvé difficile leur formation technique et professionnelle.

Graphique 8.1

Fourniture de matériel ou de technologies à jour pour la formation technique et professionnelle, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007



Conclusion

Le présent rapport a résumé les principaux résultats tirés de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007. Les données présentées ici ont fourni un profil des finissants, des décrocheurs et des persévérants dans les programmes d'apprentissage, ainsi qu'une idée des différences au niveau de la réussite sur le marché du travail, selon le statut d'apprenti. Les résultats ont également jeté de la lumière sur les raisons derrière l'intérêt pour le métier, sur les obstacles à l'inscription, sur les difficultés à surmonter pour pouvoir terminer le programme, sur la qualité de la formation en établissement et de la formation en cours d'emploi, ainsi que sur la mobilité des apprentis pendant et après leur programme. Les autorités provinciales et territoriales de l'apprentissage peuvent utiliser ces résultats pour faciliter l'élaboration de leurs politiques et l'évaluation de leurs programmes respectifs. En outre, les résultats pourraient servir à assurer le suivi des facteurs qui influent sur l'apprentissage, et à cerner des sujets pour des recherches à réaliser dans l'avenir.

Notes en fin de texte

1. Statistique Canada. 2007. *Plus haut niveau de scolarité atteint pour la population âgée de 25 à 64 ans, chiffres de 2006 pour les deux sexes, pour le Canada, les provinces et les territoires – Données-échantillon (20%)* .

   Scolarité – Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006. Produit no 97-560-XWE2006002 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 4 mars 2008. http://www12.statcan.ca/english/census06/data/highlights/Education/Index.cfm?Lang=F

2. Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE), 2005.
3. Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE), 2005.
4. Statistique Canada. 2008. Origine ethnique (247), réponses uniques et multiples pour origine ethnique (3) et sexe (3) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %). Tableaux thématiques. Recensement de la population de 2006. Produit no 97-562-XCB2006006 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 2 avril 2008. http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/Print.cfm?PID=92333&GID=837928&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0 (site consulté le 22 mai 2008).
5. Statistique Canada. 2008. Groupes de minorités visibles (15), statut d'immigrant et période d'immigration (9), groupes d'âge (10) et sexe (3) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %). Tableaux thématiques. Recensement de la population de 2006. Produit no 97-562-XCB2006011 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 2 avril 2008. http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/Print.cfm?PID=92338&GID=837928&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0 (site consulté le 22 mai 2008).
6. Statistique Canada. 2008. Groupes de minorités visibles (15), statut d'immigrant et période d'immigration (9), groupes d'âge (10) et sexe (3) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %). Tableaux thématiques. Recensement de la population de 2006. Produit no 97-562-XCB2006011 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 2 avril 2008. http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics Print.cfm?PID=92338&GID=837928&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0 (site consulté le 22 mai 2008).
7. Statistique Canada. 2008. Gains médians (1) et emploi, travailleurs à plein temps toute l'année, toutes les professions, les deux sexes, pour le Canada, les provinces et les territoires – Données-échantillon (20 %). Revenu et gains - Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006, produit no 97-563-XWF2006002 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 1er mai 2008. http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/highlights/Earnings/Table801.cfm?Lang=F&T=801&GH=4&SC=1&S=1&O=A (site consulté le 24 juin 2008)

Annexe 1 : Tableaux de données

Tableau A.1.1.1

Différences dans le statut d'apprenti entre 2002, 2003, 2004 et 2007, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007[2]													
	Persévérants à long terme avec exigences minimales		Persévérants à long terme sans exigences minimales		Finissants avec reconnaissance professionnelle		Finissants sans reconnaissance professionnelle		Décrocheurs avec reconnaissance professionnelle		Décrocheurs sans reconnaissance professionnelle		Total	
Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004[1]	%	erreur-type	%	erreur-type	%	erreur-type	%	erreur-type	%	erreur-type	%	erreur-type	%	erreur-type
Persévérants	38,3	(0,6)	17,7	(0,5)	28,1	(0,5)	8,4	(0,3)	1,7	(0,1)	5,8	(0,3)	23 299	(192.4)
Finissants	4,7	(0,2)	0,1[E]	(0,0)	88,6	(0,2)	0,6	(0,1)	6,0	(0,2)	0,1[E]	(0,0)	47 125	(155.7)
Décrocheurs	16,6	(0,4)	20,8	(0,4)	13,6	(0,4)	11,8	(0,3)	3,1	(0,2)	34,2	(0,5)	34 634	(180.8)

[E] à utiliser avec prudence

1. Statut donné par le bureau de l'apprentissage en 2002, 2003 ou 2004.
2. Statut déclaré par l'apprentis en 2007.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.2

Caractéristiques démographiques selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007					
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Caractéristiques démographiques	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Sexe						
Femmes	8,5	(0,3)	11,1	(0,2)	9,3	(0,4)
Hommes	91,5	(0,3)	88,9	(0,2)	90,7	(0,4)
Métier du Sceau rouge						
Dans le Programme du Sceau rouge	93,3	(0,2)	94,0	(0,1)	93,5	(0,3)
Non dans le Programme du Sceau rouge	6,0	(0,2)	5,3	(0,1)	6,0	(0,3)
N'a pu être déterminé (impossible de coder)	0,7	(0,1)	0,7	(0,1)	0,5	(0,1)
Âge						
Moins de 25	8,1	(0,3)	5,6	(0,2)	12,8	(0,5)
25 à 29	23,2	(0,5)	31,8	(0,3)	27,8	(0,6)
30 à 34	20,7	(0,5)	26,4	(0,3)	20,9	(0,6)
35 à 39	16,3	(0,4)	15,4	(0,2)	13,6	(0,5)
40 à 44	13,7	(0,4)	9,7	(0,2)	10,9	(0,4)
45 à 49	9,4	(0,3)	6,7	(0,2)	8,1	(0,4)
Plus de 50	8,5	(0,3)	4,5	(0,1)	5,9	(0,3)
Citoyenneté						
Canadien de naissance	91,1	(0,3)	91,6	(0,2)	92,9	(0,4)
Immigrant reçu	4,7	(0,3)	4,0	(0,1)	3,4	(0,3)
Double citoyenneté	3,3	(0,2)	3,5	(0,1)	2,7	(0,2)
Citoyen étranger	0,9	(0,1)	0,9	(0,1)	0,9 [E]	(0,2)
Statut d'appartenance à la population autochtone						
Oui	5,2	(0,2)	4,0	(0,1)	5,4	(0,3)
Non	94,8	(0,2)	96,0	(0,1)	94,6	(0,3)
Appartient à une minorité visible						
Oui	7,1	(0,3)	5,6	(0,2)	4,7	(0,3)
Non	92,9	(0,3)	94,4	(0,2)	95,3	(0,3)
Incapacité						
Avait une incapacité avant et en a toujours une	2,7	(0,2)	1,6	(0,1)	2,2	(0,2)
Avait une incapacité avant mais n'en a plus	1,7	(0,1)	0,9	(0,1)	1,1	(0,2)
N'avait pas d'incapacité avant mais en a une maintenant	5,8	(0,3)	4,2	(0,1)	6,4	(0,4)
N'avait pas d'incapacité avant et n'en a pas maintenant	89,9	(0,4)	93,3	(0,2)	90,3	(0,4)
Total (apprentis) nombre	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer

[E] à utiliser avec prudence

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.3

Province et territoire d'inscription au programme d'apprentissage (2002 à 2004) et province et territoire de résidence (2007) selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Province et territoire		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Province et territoire d'inscription							
Terre-Neuve-et-Labrador		5,8	(0,2)	1,9	(0,1)	1,9	(0,1)
Île-du-Prince-Édouard		0,1	(0,0)	0,4	(0,0)	0,1 E	(0,0)
Nouvelle-Écosse		2,2	(0,1)	2,5	(0,0)	1,6	(0,1)
Nouveau-Brunswick		1,7	(0,1)	2,4	(0,0)	2,5	(0,1)
Québec		27,5	(0,4)	17,4	(0,2)	27,6	(0,5)
Ontario		34,9	(0,5)	31,3	(0,3)	16,3	(0,5)
Manitoba		2,2	(0,1)	3,8	(0,1)	3,3	(0,1)
Saskatchewan		2,4	(0,1)	4,4	(0,1)	3,4	(0,1)
Alberta		13,5	(0,4)	24,9	(0,2)	30,6	(0,6)
Colombie-Britannique		9,4	(0,3)	10,6	(0,2)	12,2	(0,4)
Yukon		0,2 E	(0,0)	0,1	(0,0)	0,1 E	(0,0)
Territoires du Nord-Ouest		0,3	(0,0)	0,2	(0,0)	0,4	(0,1)
Province et territoire de résidence							
Terre-Neuve-et-Labrador		5,0	(0,2)	1,6	(0,1)	1,7	(0,1)
Île-du-Prince-Édouard		0,2 E	(0,0)	0,4	(0,0)	0,1 E	(0,0)
Nouvelle-Écosse		2,2	(0,1)	2,5	(0,0)	1,7	(0,1)
Nouveau-Brunswick		1,7	(0,1)	2,4	(0,0)	2,4	(0,1)
Québec		28,1	(0,4)	17,7	(0,2)	27,8	(0,6)
Ontario		34,2	(0,5)	30,9	(0,3)	16,2	(0,5)
Manitoba		2,2	(0,1)	3,6	(0,1)	3,3	(0,1)
Saskatchewan		2,7	(0,1)	4,6	(0,1)	3,7	(0,2)
Alberta		13,7	(0,4)	25,1	(0,2)	30,0	(0,6)
Colombie-Britannique		9,6	(0,3)	11,0	(0,2)	12,6	(0,4)
Yukon		0,2 E	(0,0)	0,1	(0,0)	0,2 E	(0,0)
Territoires du Nord-Ouest		0,2 E	(0,0)	0,2	(0,0)	0,3 E	(0,0)
Nunavut		F	(0,0)	0,0 E	(0,0)	F	(0,0)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
E à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.4

État matrimonial de l'apprenti avant et après le programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
État matrimonial		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
État matrimonial au début du programme							
Marié ou union libre		34,6	(0,5)	34,7	(0,3)	36,6	(0,7)
Séparé ou divorcé		2,0	(0,1)	2,1	(0,1)	3,0	(0,2)
Veuf ou veuve		F	(0,0)	0,1 [E]	(0,0)	x	(0,0)
Célibataire, jamais marié		63,4	(0,5)	63,2	(0,3)	60,3	(0,7)
État matrimonial à la fin du programme							
Marié ou union libre		59,4	(0,6)	54,1	(0,3)	45,6	(0,7)
Séparé ou divorcé		7,0	(0,3)	4,3	(0,1)	5,4	(0,3)
Veuf ou veuve		0,3 [E]	(0,1)	0,2	(0,0)	0,1 [E]	(0,0)
Célibataire, jamais marié		33,3	(0,5)	41,4	(0,3)	48,8	(0,7)
Changement d'état matrimonial							
Non		61,8	(0,6)	73,9	(0,3)	83,3	(0,5)
Oui		38,2	(0,6)	26,1	(0,3)	16,7	(0,5)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E] à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.5

Répartition du niveau de scolarité le plus élevé avant le début du programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Niveau de scolarité		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Sans diplôme d'études secondaires		21,6	0,5	12,1	0,2	17,4	0,6
Études secondaires		45,1	0,6	48,5	0,3	44,7	0,7
Formation partielle dans un autre métier ou le même métier		2,6	0,2	2,7	0,1	3,2	0,3
Diplôme ou certificat en formation professionnelle-technique (diplôme d'études professionnelles ou DEP au Québec)		8,2	0,3	8,8	0,2	8,9	0,4
Études collégiales partielles,		8,4	0,3	9,7	0,2	8,8	0,4
Études collégiales terminées, CÉGEP, institut de technologie ou école de soins infirmiers		9,9	0,3	12,1	0,2	10,6	0,4
Études universitaires partielles ou diplôme universitaire		4,0	0,2	6,1	0,2	6,2	0,3
Autre formation scolaire		0,2 [E]	0,0	0,0 [E]	0,0	x	0,0
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.6

Répartition du revenu d'emploi total des douze derniers mois, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Revenu d'emploi total (dollars)		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Sans revenu		1,4	(0,1)	0,5	(0,1)	1,3	(0,2)
Moins de 20 000		12,6	(0,4)	6,3	(0,2)	13,2	(0,5)
20 000 à moins de 40 000		38,3	(0,6)	21,2	(0,3)	32,2	(0,7)
40 000 à moins de 60 000		29,5	(0,5)	32,4	(0,3)	26,4	(0,6)
60 000 à moins de 80 000		11,2	(0,4)	22,6	(0,3)	13,5	(0,5)
80 000 ou plus		6,9	(0,3)	16,9	(0,3)	13,3	(0,5)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.7.1

Répartition de l'adhésion à un syndicat, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Adhésion à un syndicat		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Non, n'a jamais été membre		67,6	(0,5)	63,3	(0,3)	57,1	(0,7)
Oui, membre, mais seulement avant le début du programme d'apprentissage		32,4	(0,5)	3,9	(0,1)	8,3	(0,4)
Oui, membre, mais seulement à la fin du programme d'apprentissage		..	(0,0)	10,1	(0,2)	7,2	(0,4)
Oui, membre, au début et à la fin du programme d'apprentissage		..	(0,0)	22,7	(0,3)	27,4	(0,6)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.7.2

Répartition de l'adhésion à un syndicat, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Adhésion à un syndicat		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Construction		76,1	(0,8)	65,9	(0,5)	74,6	(0,9)
Secteur industriel		12,6	(0,6)	20,5	(0,4)	17,3	(0,8)
Fonction publique		3,3	(0,3)	4,5	(0,2)	2,5	(0,3)
Construction et secteur industriel		2,6	(0,3)	5,3	(0,2)	3,6	(0,4)
Transport		0,8 E	(0,1)	1,9	(0,2)	1,4	(0,2)
Autre syndicat		..	(0,0)	1,4	(0,1)	1,1 E	(0,2)
Total (apprentis)	**nombre**	**9 205**	**(...)**	**21 863**	**(...)**	**7 551**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
E à utiliser avec prudence
Note : Comme ce tableau indique l'adhésion à un syndicat sans préciser de date, un apprenti peut être compté comme membre de plus d'un syndicat
Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.8.1

Répartition de l'utilisation des langues officielles à la maison et au travail, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Langue officielle		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Une langue officielle parlée à la maison seulement		0,2 E	(0,1)	0,1 E	(0,0)	F	(0,1)
Une langue officielle parlée au travail seulement		3,5	(0,2)	3,2	(0,1)	2,8	(0,2)
Une langue officielle parlée à la maison et au travail		91,2	(0,3)	92,8	(0,2)	91,9	(0,4)
Aucune langue officielle parlée à la maison et au travail		0,3 E	(0,1)	0,2 E	(0,0)	F	(0,0)
Les deux langues officielles parlées à la maison seulement		..	(0,0)	x	(0,0)	..	(0,0)
Les deux langues officielles parlées au travail seulement		F	(0,0)	F	(0,0)	x	(0,0)
Les deux langues officielles parlées à la maison ou au travail		4,4	(0,2)	3,5	(0,1)	5,0	(0,3)
Les deux langues officielles parlées à la maison et au travail		0,3 E	(0,1)	0,2	(0,0)	0,1 E	(0,0)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.1.8.2

Répartition de l'utilisation de l'anglais ou du français à la maison ou au travail, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Langue officielle parlée		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Anglais seulement		66,3	(0,5)	76,7	(0,3)	67,3	(0,6)
Français seulement		24,7	(0,4)	16,0	(0,2)	24,4	(0,5)
Autre langue		9,0	(0,3)	7,2	(0,2)	8,4	(0,4)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.2.1

Principaux facteurs ayant suscité l'intérêt de l'apprenti pour son métier, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Principaux facteurs		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Cours ou programme d'études secondaires, professionnelles, collégiales ou universitaires		13,3	(0,4)	14,7	(0,2)	12,4	(0,5)
Connaissance du métier découlant d'un emploi antérieur ou de l'expérience acquise antérieurement		28,3	(0,5)	27,9	(0,3)	28,3	(0,6)
Expérience de travail pendant les études secondaires ou programme coopératif		10,5	(0,4)	9,9	(0,2)	8,3	(0,4)
Autres gens de métier (amis, parents, collègues, employeurs, représentants syndicaux), conseillers, enseignants		50,0	(0,6)	51,4	(0,3)	51,5	(0,7)
Passe-temps		25,1	(0,5)	26,1	(0,3)	23,0	(0,6)
Publicité ou médias, recherche personnelle (Internet, livres, périodiques, catalogues), salon de l'emploi et postes affichés, visites d'écoles		5,2	(0,3)	4,8	(0,1)	4,7	(0,3)
Toujours intéressé à exercer son métier, exerce présentement son métier		3,0	(0,2)	2,8	(0,1)	2,4	(0,2)
Autres facteurs		14,6	(0,4)	14,8	(0,2)	15,4	(0,5)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.2.2

Raisons influençant l'inscription pour le métier exercé, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Raisons		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Intéressé par son métier ou ce genre de travail, aime ses conditions de travail		51,9	(0,6)	51,8	(0,3)	46,9	(0,7)
Voulait un bon salaire, un salaire plus élevé ou une augmentation de salaire		20,8	(0,5)	24,4	(0,3)	21,3	(0,6)
Voulait un emploi stable, plus de disponibilité et de possibilités d'emploi, une forte demande dans son domaine		15,6	(0,4)	17,2	(0,3)	15,5	(0,5)
Avait déjà un emploi, des connaissances, de l'expérience ou des compétences dans son métier		11,4	(0,4)	10,9	(0,2)	11,3	(0,5)
Suggestion de l'employeur, d'un collègue, du syndicat, d'un enseignant ou d'un conseiller d'orientation professionnelle		9,0	(0,3)	9,1	(0,2)	11,1	(0,4)
Avait besoin d'un emploi ou d'un métier, a reçu une offre d'emploi		6,1	(0,3)	6,1	(0,2)	8,1	(0,4)
Exigé par la loi, l'employeur, le syndicat ou le bureau d'apprentissage		5,0	(0,2)	4,1	(0,1)	4,7	(0,3)
Avantages syndicaux		1,2	(0,1)	1,3	(0,1)	1,4	(0,2)
Souhaitait être propriétaire d'une entreprise		2,1	(0,2)	2,1	(0,1)	2,0	(0,2)
Suggestion de la famille, de parents ou d'amis du même métier ou non, entreprise familiale		4,3	(0,2)	3,4	(0,1)	3,7	(0,3)
Possibilité d'emploi ou de carrière offrant plus d'intérêt (avancement, défi), acquérir plus de connaissances, d'expérience et une reconnaissance professionnelle (permis, ticket, Sceau rouge), diversité		7,5	(0,3)	7,3	(0,2)	7,4	(0,4)
Autres raisons		6,5	(0,3)	7,5	(0,2)	7,7	(0,4)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.2.3

Expérience du métier avant l'inscription, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Expérience antérieure liée au métier							
Oui		63,0	(0,5)	61,6	(0,3)	58,1	(0,7)
Non		37,0	(0,5)	38,4	(0,3)	41,9	(0,7)
Formation technique antérieure							
Oui		45,4	(0,6)	48,5	(0,3)	41,2	(0,7)
Non		54,6	(0,6)	51,5	(0,3)	58,8	(0,7)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.1.1

Pourcentages d'apprentis ayant eu de la difficulté à trouver un employeur pour le premier programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Difficulté à trouver un employeur		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Oui, a eu de la difficulté à trouver un employeur		17,1	(0,4)	17,4	(0,3)	17,0	(0,5)
Non n'a pas eu de difficulté à trouver un employeur		82,9	(0,4)	82,6	(0,3)	83,0	(0,5)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.1.2

Raisons de la difficulté à trouver un employeur pour le premier programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007					
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Raisons de la difficulté	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Pas d'employeur embauchant des apprentis	35,0	(1,3)	36,2	(0,8)	36,3	(1,6)
Pas de travail dans le métier à ce moment-là	20,8	(1,0)	20,9	(0,7)	23,4	(1,5)
Employeur trop éloigné	1,7 E	(0,3)	1,5	(0,2)	2,9 E	(0,6)
Trop d'apprentis pour le nombre d'employeurs disponibles (emplois), rapport compagnon/apprenti trop élevé	3,9	(0,6)	2,9	(0,3)	3,1 E	(0,6)
Manque d'expérience ou de connaissances (l'employeur voulait des apprentis ou des compagnons avec certificat ou qualifiés), employeur non disposé à former ou à rémunérer un apprenti	15,8	(1,0)	18,2	(0,6)	13,8	(1,2)
Discrimination (âge, sexe, origine ethnique, langue, niveau d'études, titres de compétence étrangers, favoritisme)	4,4	(0,6)	2,1	(0,2)	3,9 E	(0,7)
Questions syndicales / exigences syndicales	2,4 E	(0,4)	2,1	(0,2)	1,9 E	(0,4)
Autres raisons	16,1	(1,0)	16,0	(0,6)	14,8	(1,2)
Total (apprentis) nombre	**4 827**	**(...)**	**10 294**	**(...)**	**2 962**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
E à utiliser avec prudence
Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.2

Obstacles rencontrés durant le programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007					
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Obstacles	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Une insuffisance de revenus ou un retard de l'assistance financière (assurance-emploi, allocation de formation)	31,5	(0,5)	38,4	(0,3)	28,7	(0,6)
Les relations interpersonnelles entre collègues de travail, employeurs ou syndicat / harcèlement sexuel ou discrimination	11,2	(0,4)	9,4	(0,2)	12,4	(0,5)
Les conditions de travail (p. ex. trop exigeant physiquement, le froid, les hauteurs, la claustrophobie, sensibilité aux produits dangereux, allergies, barrière linguistique, horaire de travail)	15,9	(0,4)	15,0	(0,3)	16,1	(0,5)
La formation professionnelle ou technique / formation en milieu de travail, examen trop difficile ne reflète pas le matériel de cours ou la réalité / formation mal choisie	14,3	(0,4)	10,0	(0,2)	11,8	(0,5)
Une irrégularité du travail ou le manque de travail	29,0	(0,5)	22,2	(0,3)	29,9	(0,7)
Un manque d'information sur le fonctionnement du système d'apprentissage / aucuns crédits pour le travail ou la formation technique antérieure / problèmes liés aux programmes et au conseil d'apprentissage (paperasse, tâches administratives, communication, manque d'information, annulation de programme ou de cours)	21,5	(0,5)	16,5	(0,3)	20,5	(0,6)
Le non-respect des conditions d'apprentissage par l'employeur / annulation du programme d'apprentissage / aucune allocation de temps pour la formation technique	18,8	(0,4)	17,9	(0,3)	19,4	(0,6)
Le transport / distance trop éloignée / voyagement	8,9	(0,3)	6,4	(0,2)	7,2	(0,4)
Le coût des outils, frais de scolarité, livres / aucune allocation pour les outils / non déductible des impôts	21,8	(0,5)	25,7	(0,3)	18,1	(0,5)
Les obligations familiales ou raisons personnelles	0,9	(0,1)	0,4	(0,0)	0,8 [E]	(0,1)
Maladie, invalidité, blessure, raisons médicales ou de santé	1,7	(0,1)	0,8	(0,1)	2,3	(0,2)
Un manque de compagnon / aucune supervision disponible de la part des compagnons / compagnons ne sont pas qualifiés pour offrir convenablement la formation	8,4	(0,3)	6,5	(0,2)	8,2	(0,4)
Autres obstacles	31,5	(0,5)	32,4	(0,3)	30,4	(0,7)
Total (apprentis) nombre	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.3

Autre forme d'aide reçue que les allocations de formation et l'assurance-emploi, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007					
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Aides reçues	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Rémunération ou autre forme d'aide financière pendant la formation technique, salaire de l'employeur ou du syndicat, frais de scolarité, d'examen, manuels et outils, subventions, prêts et bourses du gouvernement, d'un conseil d'apprentissage ou d'une bande autochtone	19,1	(0,4)	24,5	(0,3)	17,0	(0,5)
Salaires supérieurs au minimum légal pour les apprentis	15,4	(0,4)	16,7	(0,3)	15,5	(0,5)
Allocations de logement, de repas ou de subsistance	8,1	(0,3)	7,6	(0,2)	7,3	(0,4)
Garderie	1,5	(0,1)	1,8	(0,1)	1,0	(0,1)
Transport, stationnement, frais de déplacement	15,2	(0,4)	13,9	(0,2)	10,5	(0,4)
L'employeur, le syndicat ou le conseil de l'apprentissage ont fourni un programme de lutte contre le harcèlement ou d'orientation en milieu de travail	x	(0,0)	0,1 E	(0,0)	x	(0,0)
Programmes offerts par des organismes communautaires, Entente sur le développement des ressources humaines autochtones, conseils de bande ou autres groupes de soutien	0,2 E	(0,0)	x	(0,0)	F	(0,0)
Aide aux employés pour lutter contre le harcèlement	..	(0,0)	x	(0,0)	..	(0,0)
Aide à l'emploi sous forme d'amélioration des compétences en mathématiques et en lecture	x	(0,0)	x	(0,0)	..	(0,0)
Fonds de formation du secteur de la construction	0,2 E	(0,1)	0,1 E	(0,0)	F	(0,0)
Soutien financier de la famille et des amis, vit chez ses parents	3,6	(0,2)	4,9	(0,1)	3,2	(0,2)
Autres formes d'aide	58,5	(0,6)	55,5	(0,3)	63,4	(0,7)
Total (apprentis) nombre	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.4.1

Changement d'employeur durant le programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007					
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Changement d'employeur durant l'apprentissage	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Oui, a changé d'employeur	58,3	(0,6)	49,4	(0,3)	37,8	(0,7)
Non, n'a pas changé d'employeur	41,7	(0,6)	50,6	(0,3)	62,2	(0,7)
Total (apprentis) nombre	**28 067**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 186**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.4.2

Raison du changement d'employeur, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007					
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Raisons du changement d'employeur	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Fin des travaux, nouveaux contrats	8,9	(0,4)	8,6	(0,3)	11,8	(0,8)
Plus d'emploi chez cet employeur (entreprise vendue, entreprise fermée, faillite, changement de propriétaire, employé à la retraite, décédé ou déménagé)	35,7	(0,7)	34,4	(0,5)	36,3	(1,1)
Cherchait un employeur offrant une plus grande diversité de formation ou des possibilités d'avancement, voulait une plus grande expérience, une spécialisation ou relever de nouveaux défis	6,2	(0,4)	10,6	(0,3)	6,3	(0,6)
Recherchait un meilleur agent de formation	1,1	(0,2)	1,3	(0,1)	1,0 [E]	(0,2)
Recherchait un meilleur employeur, a lancé sa propre entreprise	11,4	(0,5)	9,8	(0,3)	9,2	(0,7)
Recherchait de meilleures conditions de travail (salaire plus élevé, avantages sociaux, emploi à plein temps, plus d'heures de travail)	16,3	(0,6)	16,2	(0,4)	13,3	(0,8)
Obligations familiales, ne pouvait déménager, raisons personnelles (mariage, divorce, séparation, décès d'un membre de la famille, grossesse, congé de maternité)	0,9	(0,1)	1,1	(0,1)	1,1 [E]	(0,2)
Lieu de travail trop éloigné	2,7	(0,2)	2,7	(0,2)	3,2	(0,4)
L'employeur ne pouvait pas garder autant d'apprentis	0,4 [E]	(0,1)	0,4	(0,1)	0,8 [E]	(0,2)
A déménagé ou souhaitait déménager	3,4	(0,3)	4,0	(0,2)	3,7	(0,5)
Harcèlement ou discrimination, désaccord ou conflit d'intérêts avec l'employeur, le supérieur, le syndicat ou un collègue, antipathie manifestée par l'employeur ou les collègues	2,9	(0,3)	2,0	(0,1)	2,0	(0,3)
Autres raisons	10,0	(0,5)	8,8	(0,3)	11,3	(0,7)
Total (apprentis) nombre	**16 451**	**(...)**	**29 446**	**(...)**	**6 552**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.3.5

Principale raison invoquée par les décrocheurs du programme d'apprentissage, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Décrocheurs	
Raisons		pourcentage	erreur-type
Travail ou revenu insuffisant		15.8	(0.5)
Reçu une meilleure offre d'emploi		9.8	(0.4)
N'aimait pas les tâches à effectuer ni les conditions de travail		8.0	(0.4)
N'aimait pas la formation technique ou éprouvait de la difficulté à la suivre		2.1	(0.2)
Aucune reconnaissance professionnelle nécessaire pour ce métier		1.9	(0.2)
Emploi temporaire, n'avait pas l'intention d'obtenir une reconnaissance professionnelle, passe-temps		2.6	(0.2)
Déménagé pour des raisons non liées au travail		1.2	(0.2)
Maladie, incapacité ou raisons médicales		6.8	(0.4)
Retour aux études, sans lien avec le métier		2.9	(0.3)
Harcèlement ou discrimination, désaccord ou conflit d'intérêts avec l'employeur ou le syndicat		2.1	(0.2)
Questions familiales (responsabilités familiales, divorce, séparation, décès d'un membre de la famille, etc.), raisons personnelles		2.9	(0.3)
Aide financière gouvernementale insuffisante		1.1	(0.2)
Coût des outils		0.2 [E]	(0.1)
Voulait changer ou a changé d'emploi ou de carrière, est devenu travailleur autonome, a perdu tout intérêt pour son métier		7.8	(0.4)
L'entreprise, l'employeur ou le syndicat ont fait faillite, ont fermé leurs portes ; l'employeur / le syndicat ont mis fin au programme d'apprentissage, l'employeur n'a pas appliqué les règles, l'employé a été mis à pied		4.5	(0.3)
Autres raisons		30.2	(0.6)
Total (apprentis)	**nombre**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.4.1

Répartition du statut de reconnaissance professionnelle des finissants et des décrocheurs, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Finissants		Décrocheurs	
Statut de reconnaissance professionnelle		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Sans reconnaissance professionnelle, métier du Sceau rouge		9,8	(0,2)	71,4	(0,6)
Sans reconnaissance professionnelle, métier ne faisant pas partie du Sceau rouge		0,8	(0,1)	4,2	(0,2)
Avec certificat professionnel seulement, métier du Sceau rouge		28,4	(0,3)	7,7	(0,4)
Avec certificat professionnel seulement, métier ne faisant pas partie du Sceau rouge		3,6	(0,1)	1,6	(0,1)
Avec certificat professionnel et reconnaissance professionnelle interprovinciale, métier du Sceau rouge		56,4	(0,3)	14,9	(0,5)
Avec certificat professionnel et reconnaissance professionnelle interprovinciale, métier ne faisant pas partie du Sceau rouge		0,9	(0,1)	0,2[E]	(0,0)
Total (apprentis)	**nombre**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.5.1.1

Répartition des caractéristiques de la population active, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Caractéristiques de la population active		Finissants		Décrocheurs	
		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Au travail		88,0	(0,2)	81,8	(0,5)
En chômage		8,1	(0,2)	10,4	(0,4)
Ne fait pas partie de la population active		3,9	(0,1)	7,7	(0,4)
Total (apprentis)	**nombre**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.5.1.2

Statut d'emploi, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Statut d'emploi		Finissants		Décrocheurs	
		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Salarié, emploi permanent		80,5	(0,3)	76,7	(0,7)
Salarié, emploi temporaire		4,8	(0,2)	5,1	(0,3)
Salarié, emploi saisonnier		1,6	(0,1)	2,6	(0,2)
Travailleur autonome		13,1	(0,3)	15,5	(0,6)
Travailleur familial non rémunéré		0,1 [E]	(0,0)	x	(0,0)
Total (apprentis)	**nombre**	**52 127**	**(...)**	**14 321**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.5.2

Salaire horaire de l'emploi le plus récent, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

Salaire horaire (dollars)		Finissants		Décrocheurs	
		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Moins de 10		2,9	(0,1)	4,8	(0,3)
10 à moins de 15		7,3	(0,2)	14,7	(0,5)
15 à moins de 20		12,3	(0,2)	20,2	(0,6)
20 à moins de 25		16,6	(0,3)	18,9	(0,6)
25 à moins de 30		24,6	(0,3)	16,2	(0,5)
30 à moins de 35		19,0	(0,3)	10,6	(0,4)
35 à moins de 40		7,0	(0,2)	4,3	(0,3)
40 à moins de 45		3,2	(0,1)	2,9	(0,2)
45 à moins de 50		1,7	(0,1)	1,8	(0,2)
Supérieur ou égal à 50		3,9	(0,1)	3,8	(0,3)
Total (apprentis)	**nombre**	**58 486**	**(...)**	**16 825**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.6.1.1

Migration entre les provinces de résidence 12 mois avant l'inscription au programme d'apprentissage et province d'inscription, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Migration		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Oui, a migré entre les provinces et territoires		4,4	(0,2)	5,1	(0,2)	5,1	(0,3)
Non, est demeuré dans la même province ou le même territoire		95,6	(0,2)	94,9	(0,2)	94,9	(0,3)
Total (apprentis)	**nombre**	**28 242**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 514**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.6.1.2

Destination de la migration entre les provinces de résidence 12 mois avant l'inscription au programme d'apprentissage et province d'inscription, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Destination		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
À destination ou à l'intérieur de la région de l'Atlantique		16,0	(1,3)	9,8	(0,5)	10,4	(1,2)
À destination de la région du Québec		10,4	(1,7)	5,0	(0,7)	8,4[E]	(1,7)
À destination de la région de l'Ontario		13,8	(2,0)	9,5	(0,9)	5,1[E]	(1,4)
À destination ou à l'intérieur de la région des Prairies		39,1	(2,7)	58,2	(1,5)	54,3	(3,2)
À destination de la région de la Colombie-Britannique		7,2[E]	(1,4)	5,1	(0,7)	8,5[E]	(1,8)
À destination ou à l'intérieur des Territoires		1,3[E]	(0,4)	1,3[E]	(0,2)	x	(0,3)
Est entré au Canada		12,3	(1,8)	11,2	(1,0)	12,6[x]	(2,2)
A quitté le Canada		..	(0,0)	..	(0,0)	..	(0,0)
Total (apprentis)	**nombre**	**1 248**	**(...)**	**3 008**	**(...)**	**885**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E] à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.6.2.1

Migration entre la province d'inscription et la province de formation en apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007					
		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Migration		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Oui, a migré entre les provinces et territoires		5,5	(0,2)	2,4	(0,1)	2,2	(0,2)
Non, est demeuré dans la même province ou le même territoire		94,5	(0,2)	97,6	(0,1)	97,8	(0,2)
Total (apprentis)	**nombre**	**27 968**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 186**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.6.2.2

Destination de la migration entre la province d'inscription et la province de formation en apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Destination	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
À destination ou à l'intérieur de la région de l'Atlantique	8,0	(1,1)	9,0	(1,2)	5,2[E]	(1,4)
À destination de la région du Québec	7,7[E]	(1,3)	4,2[E]	(1,1)	F	(2,5)
À destination de la région de l'Ontario	19,3	(1,7)	15,0	(1,3)	26,1	(3,8)
À destination ou à l'intérieur de la région des Prairies	47,1	(2,1)	55,1	(2,1)	47,7	(4,4)
À destination de la région de la Colombie-Britannique	11,1	(1,6)	11,2	(1,6)	9,7[E]	(3,2)
À destination ou à l'intérieur des Territoires	4,8	(0,8)	4,0[E]	(0,8)	x	(0,3)
Entré au Canada	..	(0,0)	..	(0,0)	..	(0,0)
A quitté Canada	F	(0,7)	1,5[E]	(0,5)	x	(1,5)
Total (apprentis) nombre	**1 520**	**(...)**	**1 395**	**(...)**	**378**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E] à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.6.3.1

Migration entre la province d'inscription et la province de travail actuelle, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007			
	Finissants		Décrocheurs	
Migration	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Oui, a migré entre les provinces et territoires	5,3	(0,1)	7,2	(0,4)
Non, est demeuré dans la même province ou le même territoire	94,7	(0,1)	92,8	(0,4)
Total (apprentis) nombre	**53 879**	**(...)**	**14 946**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.6.3.2

Destination de la migration entre la province d'inscription et la province de travail actuelle, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Statut d'apprenti en 2007			
		Finissants		Décrocheurs	
Destination		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
À destination ou à l'intérieur de la région de l'Atlantique		4,8	(0,7)	6,6 [E]	(1,4)
À destination de la région du Québec		3,9 [E]	(0,7)	4,9 [E]	(1,2)
À destination de la région de l'Ontario		9,6	(0,8)	15,5	(1,9)
À destination ou à l'intérieur de la région des Prairies		55,8	(1,5)	43,2	(2,7)
À destination de la région de la Colombie-Britannique		18,6	(1,2)	20,8	(2,5)
À destination ou à l'intérieur des Territoires		3,4	(0,5)	3,4 [E]	(1,1)
Entré au Canada		..	(0,0)	..	(0,0)
A quitté Canada		3,9 [E]	(0,7)	5,7 [E]	(1,5)
Total (apprentis)	**nombre**	**2 831**	**(...)**	**1 075**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.7.1.1

Différences dans le statut d'apprenti entre 2002, 2003, 2004 et 2007, selon le sexe, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007[2]							
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs		Total	
Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004[1]	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	nombre	erreur-type
Femmes								
Persévérants	55,3	(2,4)	36,4	(2,3)	8,3	(1,3)	1 377	(6 109)
Finissants	7,3	(0,6)	87,8	(0,7)	4,9	(0,5)	5 170	(8 310)
Décrocheurs	31,0	(1,4)	37,9	(1,5)	31,1	(1,4)	4 053	(10 452)
Hommes								
Persévérants	56,0	(0,6)	36,5	(0,6)	7,5	(0,3)	21 922	(19 027)
Finissants	4,5	(0,2)	89,3	(0,2)	6,2	(0,2)	41 955	(16 174)
Décrocheurs	38,2	(0,5)	23,8	(0,5)	38,0	(0,5)	30 581	(19 265)

1. Statut donné par le bureau de l'apprentissage en 2002, 2003 ou 2004.
2. Statut déclaré par l'apprentis en 2007.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.7.1.2

Différences dans le statut d'apprenti entre 2002, 2003, 2004 et 2007, selon le statut d'Autochtone, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007[2]							
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs		Total	
Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004[1]	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	nombre	erreur-type
Population autochtone								
Persévérants	56,4	(2,8)	34,2	(2,6)	9,4 [E]	(1,7)	943	(5 272)
Finissants	5,4	(0,8)	88,7	(1,2)	5,8	(0,9)	1 744	(6 385)
Décrocheurs	41,4	(2,1)	22,4	(1,7)	36,2	(2,1)	2 052	(8 408)
Tous les autres								
Persévérants	56,0	(0,6)	36,5	(0,6)	7,5	(0,3)	22 311	(19 258)
Finissants	4,7	(0,2)	89,2	(0,2)	6,1	(0,2)	45 190	(16 389)
Décrocheurs	37,1	(0,5)	25,1	(0,5)	37,8	(0,5)	32 421	(19 193)

[E] à utiliser avec prudence

1. Statut donné par le bureau de l'apprentissage en 2002, 2003 ou 2004.
2. Statut déclaré par l'apprentis en 2007.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.7.1.3

Différences dans le statut d'apprenti entre 2002, 2003, 2004 et 2007, selon le statut d'immigrant, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Statut d'apprenti en 2007[2]							
	Persévérants		Finissants		Décrocheurs		Total	
Statut d'apprenti en 2002, 2003 et 2004[1]	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	nombre	erreur-type
Immigrants reçus								
Persévérants	58,2	(3,3)	35,7	(3,2)	6,1 E	(1,5)	861	(5 652)
Finissants	9,1	(1,1)	85,4	(1,4)	5,5	(0,9)	1 801	(6 762)
Décrocheurs	40,8	(2,6)	31,5	(2,4)	27,7	(2,3)	1 604	(8 116)
Tous les autres								
Persévérants	56,0	(0,6)	36,4	(0,6)	7,6	(0,3)	22 415	(19 266)
Finissants	4,6	(0,2)	89,3	(0,2)	6,1	(0,2)	45 188	(16 465)
Décrocheurs	37,2	(0,5)	24,6	(0,5)	38,2	(0,5)	32 895	(19 056)

E à utiliser avec prudence
1. Statut donné par le bureau de l'apprentissage en 2002, 2003 ou 2004.
2. Statut déclaré par l'apprentis en 2007.
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.7.2.1

Raison principale invoquée par les femmes et les hommes décrocheurs du programme d'apprentissage, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Décrocheurs			
	Femmes		Hommes	
Raisons	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Travail ou revenu insuffisant	10,2	(1,3)	16,4	(0,6)
Reçu une meilleure offre d'emploi	5,0 E	(1,0)	10,2	(0,5)
N'aimait pas les tâches à effectuer ou les conditions de travail	7,4 E	(1,3)	8,0	(0,4)
N'aimait pas ou avait de la difficulté à suivre la formation technique	F	(0,6)	2,2	(0,2)
Aucune reconnaissance professionnelle nécessaire pour ce métier	F	(0,5)	2,0	(0,2)
Emploi temporaire, n'avait pas l'intention d'obtenir une reconnaissance professionnelle, passe-temps	F	(0,7)	2,7	(0,3)
Déménagé pour des raisons non liées au travail	F	(0,5)	1,2	(0,2)
Maladie, incapacité ou raisons médicales	7,8 E	(1,3)	6,7	(0,4)
Retour aux études, sans lien avec le métier	4,3 E	(1,0)	2,8	(0,3)
Harcèlement ou discrimination, désaccord ou conflit d'intérêts avec l'employeur ou le syndicat	6,1 E	(1,2)	1,7	(0,2)
Questions familiales (responsabilités familiales, divorce, séparation, décès d'un membre de la famille, etc.), raisons personnelles	13,0	(1,7)	1,9	(0,2)
Aide financière gouvernementale insuffisante	x	(0,5)	1,1	(0,2)
Coût des outils	..	(0,0)	0,2 E	(0,1)
Voulait changer ou a changé d'emploi ou de carrière, est devenu travailleur autonome, a perdu tout intérêt pour son métier	4,3 E	(1,0)	8,2	(0,4)
L'entreprise, l'employeur ou le syndicat ont fait faillite, ont fermé leurs portes ; l'employeur / le syndicat ont mis fin au programme d'apprentissage, l'employeur n'a pas appliqué les règles, l'employé a été mis à pied	5,0 E	(1,0)	4,5	(0,3)
Autres raisons	29,5	(2,1)	30,3	(0,7)
Total (apprentis) nombre	**1 630**	**(...)**	**15 884**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.7.2.2

Raison principale invoquée par les décrocheurs autochtones et tous les autres décrocheurs du programme d'apprentissage, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Décrocheurs			
	Population autochtone		Tous les autres	
Raisons	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Travail ou revenu insuffisant	19.3	(2.5)	15.6	(0.5)
À reçu une meilleure offre d'emploi	11,7 E	(2,2)	9,7	(0.5)
N'aimait pas les tâches à effectuer ou les conditions de travail	5,6 E	(1,6)	8,1	(0,4)
N'aimait pas ou ou avait de la difficulté à suivre la formation technique	F	(1,2)	2,1	(0,2)
Aucune reconnaissance professionnelle nécessaire pour ce métier	x	(0,7)	1,9	(0,2)
Emploi temporaire, n'avait pas l'intention d'obtenir une reconnaissance professionnelle, passe-temps	x	(0,8)	2,7	(0,2)
A déménagé pour des raisons non liées au travail	F	(1,0)	1,1	(0,2)
Maladie, incapacité ou raisons médicales	6,9 E	(1,6)	6,8	(0,4)
Retour aux études, sans lien avec le métier	F	(0,8)	3,0	(0,3)
Harcèlement ou discrimination, désaccord ou conflit d'intérêts avec l'employeur ou le syndicat	F	(1,1)	2,1	(0,2)
Questions familiales (responsabilités familiales, divorce, séparation, décès d'un membre de la famille, etc.), raisons personnelles	7,2 E	(1,6)	2,7	(0,3)
Aide financière gouvernementale insuffisante	x	(0,6)	1,1	(0,2)
Coût des outils	x	(0,1)	0,2 E	(0,1)
Voulait changer ou a changé d'emploi ou de carrière, est devenu travailleur autonome, a perdu tout intérêt pour son métier	6,4 E	(1,6)	7,9	(0,4)
L'entreprise, l'employeur ou le syndicat ont fait faillite, ont fermé leurs portes ; l'employeur / le syndicat ont mis fin au programme d'apprentissage, l'employeur n'a pas appliqué les règles, l'employé a été mis à pied	4,9 E	(1,4)	4,5	(0,3)
Autres raisons	23.2	(2.4)	30,6	(0,6)
Total (apprentis) nombre	**933**	**(...)**	**16 491**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.7.2.3

Raison principale invoquée par les décrocheurs immigrants et tous les autres décrocheurs du programme d'apprentissage, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Décrocheurs			
	Immigrants reçus		Tous les autres	
Raisons	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Travail ou revenu insuffisant	12,3 E	(2,7)	16,0	(0,5)
Reçu une meilleure offre d'emploi	7,9 E	(2,2)	9,8	(0,5)
N'aimait pas les tâches à effectuer ou les conditions de travail	F	(2,0)	8,1	(0,4)
N'aimait pas ou avait de la difficulté à suivre la formation technique	..	(0,0)	2,2	(0,2)
Aucune reconnaissance professionnelle nécessaire pour ce métier	x	(1,1)	1,9	(0,2)
Emploi temporaire, n'avait pas l'intention d'obtenir une reconnaissance professionnelle, passe-temps	x	(0,5)	2,7	(0,2)
Déménagé pour des raisons non liées au travail	..	(0,0)	1,3	(0,2)
Maladie, incapacité ou raisons médicales	8,1 E	(2,3)	6,7	(0,4)
Retour aux études, sans lien avec le métier	F	(1,9)	2,9	(0,3)
Harcèlement ou discrimination, désaccord ou conflit d'intérêts avec l'employeur ou le syndicat	x	(1,1)	2,1	(0,2)
Questions familiales (responsabilités familiales, divorce, séparation, décès d'un membre de la famille, etc.), raisons personnelles	F	(1,5)	2,9	(0,3)
Aide financière gouvernementale insuffisante	x	(1,1)	1,1	(0,2)
Coût des outils	..	(0,0)	0,2 E	(0,1)
Voulait changer ou a changé d'emploi ou de carrière, est devenu travailleur autonome, a perdu tout intérêt pour son métier	7,8 E	(2,3)	7,8	(0,4)
L'entreprise, l'employeur ou le syndicat ont fait faillite, ont fermé leurs portes ; l'employeur / le syndicat ont mis fin au programme d'apprentissage, l'employeur n'a pas appliqué les règles, l'employé a été mis à pied	x	(1,0)	4,6	(0,3)
Autres raisons	41,9	(4,0)	29,7	(0,6)
Total (apprentis) nombre	**599**	**(...)**	**16 834**	**(...)**

.. indisponible pour une période de référence précise
... n'ayant pas lieu de figurer
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E à utiliser avec prudence
F trop peu fiable pour être diffusé
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.8.1.1

Supervision des apprentis durant le programme d'apprentissage, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

		Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
		pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Oui, a été supervisé tout au long du programme		80,6	(0,4)	81,4	(0,3)	82,1	(0,5)
Non, n'a pas été supervisé tout au long du programme		19,4	(0,4)	18,6	(0,3)	17,9	(0,5)
Total (apprentis)	**nombre**	**27 968**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 186**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.8.1.2

Durée prolongée sans supervision, selon le statut d'apprenti. Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Durée	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Moins d'une semaine	20,8	(1,1)	24,3	(0,7)	29,4	(1,7)
1 semaine	11,8	(0,9)	15,0	(0,6)	15,1	(1,4)
2 semaines	7,8	(0,8)	9,1	(0,5)	8,5	(1,1)
3 semaines	3,3	(0,5)	3,5	(0,3)	3,3 [E]	(0,7)
4 semaines	5,4	(0,7)	5,6	(0,4)	4,3 [E]	(0,7)
5 à 9 semaines	5,1	(0,6)	6,6	(0,4)	8,8	(1,1)
10 à 14 semaines	4,9	(0,6)	3,4	(0,3)	2,6 [E]	(0,5)
15 semaines de plus	41,0	(1,4)	32,5	(0,8)	28,0	(1,6)
Total (apprentis) nombre	**5 403**	**(...)**	**10 995**	**(...)**	**3 067**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.8.1.3

Qualité de la formation professionnelle reçue, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
Migration	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Rythme trop rapide des explications du compagnon						
Tout à fait d'accord	2,0	(0,2)	1,7	(0,1)	1,8	(0,2)
D'accord	12,3	(0,4)	10,8	(0,2)	11,9	(0,5)
En désaccord	68,5	(0,5)	69,1	(0,3)	66,8	(0,7)
Totalement en désaccord	17,1	(0,4)	18,4	(0,3)	19,5	(0,6)
A trouvé le travail en tant qu'apprenti difficile						
Tout à fait d'accord	1,2	(0,1)	1,1	(0,1)	1,3	(0,2)
D'accord	11,1	(0,4)	13,0	(0,2)	13,9	(0,5)
En désaccord	71,9	(0,5)	71,0	(0,3)	69,9	(0,7)
Totalement en désaccord	15,8	(0,4)	14,8	(0,2)	14,8	(0,5)
Total (apprentis) nombre	**27 968**	**(...)**	**59 302**	**(...)**	**17 186**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Tableau A.1.8.2

Qualité de la formation technique reçue, selon le statut d'apprenti, Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2007

	Persévérants		Finissants		Décrocheurs	
	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type	pourcentage	erreur-type
Évaluation de la modernité de l'équipement ou de la technologie						
Excellente	30,8	(0,7)	30,8	(0,4)	32,3	(1,1)
Bonne	48,5	(0,8)	48,9	(0,4)	49,2	(1,1)
Passable	14,3	(0,5)	14,9	(0,3)	12,2	(0,7)
Faible	6,4	(0,4)	5,5	(0,2)	6,3	(0,5)
A eu de la difficulté à comprendre la documentation écrite distribuée dans la classe ou accessible en ligne						
Excellente	4,9	(0,3)	2,6	(0,1)	3,5	(0,4)
Bonne	30,1	(0,7)	21,1	(0,4)	22,0	(1,0)
Passable	49,2	(0,8)	57,7	(0,4)	54,5	(1,1)
Faible	15,7	(0,6)	18,5	(0,4)	20,0	(0,9)
Le rythme de l'instruction était souvent trop rapide, et l'apprenti perdait le fil de l'exposé						
Excellente	3,3	(0,3)	1,6	(0,1)	2,4	(0,4)
Bonne	17,2	(0,6)	9,2	(0,3)	11,6	(0,8)
Passable	64,4	(0,8)	69,8	(0,4)	65,5	(1,1)
Faible	15,0	(0,6)	19,5	(0,4)	20,5	(0,9)
A trouvé la formation technique trop difficile						
Excellente	2,3	(0,2)	0,8	(0,1)	1,7 [E]	(0,3)
Bonne	16,4	(0,6)	10,5	(0,3)	13,4	(0,8)
Passable	67,3	(0,7)	71,3	(0,4)	66,2	(1,1)
Faible	14,0	(0,6)	17,3	(0,3)	18,7	(0,9)
Total (apprentis) nombre	**14 554**	**(...)**	**34 315**	**(...)**	**6 701**	**(...)**

... n'ayant pas lieu de figurer
[E] à utiliser avec prudence
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), 2007.

Annexe 2: Glossaire de la formation en apprentissage et de la reconnaissance professionnelle

Liste des termes

A

accréditation de l'apprentissage
agent de développement pédagogique
annuaire
alternance travail-études
analyse nationale de profession (ANP)
analyse des tâches
apprenti
apprenti inscrit
apprentissage
apprentissage axé sur les compétences
apprentissage individuel
apprentissage obligatoire
apprentissage selon un rythme personnel
assurance-emploi (AE)
autorisation d'exercer, reconnaissance professionnelle et immatriculation

B

banque de questions d'examen

C

carnet d'apprenti
certificat d'apprentissage
certificat de compagnon - facultatif
certificat de compagnon - obligatoire
certificat de compagnon seulement
certificat professionnel
champ d'activité d'un métier
Classification nationale des professions (CNP)
Code de la Classification nationale des professions (CCNP)
collège communautaire
Comité / Conseil consultatif sur les métiers
Comité consultatif de l'industrie
Comité des normes et examens interprovinciaux (CNEI)
Comité consultatif des provinces et territoires (CCPT)
Comité directeur des sous-ministres
Comité directeur du SIGEI
Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) - Comité national de l'apprentissage
compagnon
compétence
compétence continue
compétences de base
compétences essentielles
conditions d'admission
congé d'études à la journée
congé d'études à l'heure
Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA)
Conseil consultatif d'apprentissage provincial/territorial
contrat d'apprentissage/accord sur l'apprentissage

cours
cours par correspondance
critère
critères de performance
critères d'évaluation

D

Dacum
délivrance des permis d'exercice
délivrance de titres et certificats
décrocheur
directeur
droits acquis
durée de l'apprentissage

E

employeur
équivalence
études/Conditions d'admission
évaluation
évaluation de la compétence
évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRDA)
examens fondés sur l'expérience
examen interprovincial
examen pour l'obtention d'un certificat professionnel
exemption, dispense
exercice exclusif
exigence professionnelle

F

financement de la formation en apprentissage
formateur
formation
formation axée sur le rendement
formation axée sur les compétences
formation dans le cadre de congés d'études à la journée
formation dans le cadre de congés d'études continue
formation d'appoint/formation manquante
formation en apprentissage
formation en cours d'emploi
formation en établissement
formation par modules
formation pratique
formation préalable à l'apprentissage
formation pré-emploi
formation pré-emploi - facultative
formation pré-emploi - obligatoire
formation professionnelle et technique
formation selon le mode Début déterminé/ Fin indéterminée
formation souple/à distance
formation technique d'apprentissage
Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)
Forum des ministres du marché du travail (FMMT)

G

genre de compétences
groupe professionnel

H

habileté
harmonisation de l'ordonnancement

I

inscription des apprentis
internat

L

législation sur l'apprentissage
liens/crédits

M

manuel de formation
marché du travail
matériel de référence pour l'apprentissage par modules
mentorat
méthode de prestation de la formation - formation dans le cadre de conges d'études
méthode de prestation de la formation - individuelle
métier
métier d'apprentissage désigné
métier désigné pour le Programme du Sceau rouge
métier spécialisé
mise à jour
mobilité professionnelle
module

N

niveau de compétences
niveau d'études - enseignement professionnel et technique
normalisation
norme
normes de formation
normes d'examens
normes nationales
normes professionnelles

O

objectifs de base
ordonnancement du programme d'études
orientation professionnelle

P

parrain
perfectionnement professionnel
période de stage/internat
permis d'exercice
plan d'examen
portfolio
préalable
profession
profil des compétences
programme de formation des formateurs
programme des normes interprovinciales (Sceau rouge)
programme d'études

Q

qualification
qualifications attestées
qualification professionnelles

R

rapport compagnon/apprenti
ratio
reconnaissance des acquis (RDA)
reconnaissance mutuelle
reconnaissance professionnelle
reconnaissance professionnelle facultative
reconnaissance professionnelle obligatoire
recyclage
registre
réglementation
ressources d'apprentissage
ressources humaines et Développement social (RHDS)
réussite à l'apprentissage

S

Sceau rouge
sommaire de cours
sommaire du programme d'apprentissage
stage
spécialisation
système d'information de gestion des examens interprovinciaux

T

tableau DACUM
tâches
tâches fondamentales
travailleur qualifié
tronc commun

U

unité
sommaire de l'unité

V

validation

Définitions des termes

A

Accréditation de l'apprentissage — Processus par lequel un organisme ou une association accorde la reconnaissance publique à un établissement de formation, un programme d'études ou un service remplissant certaines normes préétablies.

Agent de développement pédagogique — Personne chargée, dans une province ou un territoire, d'élaborer et d'évaluer des programmes de formation et de reconnaissance professionnelles, y compris des examens interprovinciaux et autres. On l'appelle développeur de programme d'études à certains endroits.

Annuaire — Document expliquant les règles, les politiques, les programmes et les cours d'un établissement donné.

Alternance travail-études — Programme s'adressant à des étudiants d'une école ou d'un collège communautaire (ou d'un cégep), qui, par l'entremise d'une entente de coopération entre l'établissement d'enseignement et des employeurs, reçoivent une partie de leur formation en établissement et une partie en cours d'emploi.

Analyse nationale de profession (ANP) — Document qui énumère les blocs, les tâches et les sous-tâches effectuées par les travailleurs d'une profession ou d'un métier désigné dans chaque province ou territoire canadien. Les ANP pour les métiers désignés Sceau rouge sont préparées par les experts de l'industrie sous la direction du gouvernement fédéral et avec l'aide des provinces et des territoires dans lesquels la profession ou le métier est désigné. Il s'agit également d'un document de référence servant à l'élaboration des examens interprovinciaux du Sceau rouge ou des banques de questions.

Analyse des tâches — Processus systématique de détermination et de listage des tâches professionnelles, et d'analyse du comportement nécessaire pour assumer une tâche, qui vise à cerner les difficultés ainsi qu'à arrêter la formation et les techniques de formation requises pour l'acquisition des compétences voulues.

Apprenti — Personne qui exerce un métier ou une profession sous la supervision d'une personne de métier qualifiée. L'apprenti acquiert les connaissances, les compétences, les outils reliés au métier grâce à un apprentissage et, dans certains cas, à une formation hors production.

Apprenti inscrit — Stagiaire qui a satisfait à tous les critères d'admission d'un programme d'apprentissage et qui a signé un contrat d'apprentissage

	ou un accord sur l'apprentissage avec un employeur, un promoteur ou un comité de formation en apprentissage conjoint, ou qui est enregistré comme apprenti auprès d'une organisation responsable d'un programme d'apprentissage.
Apprentissage	Système structuré de formation supervisée menant à la reconnaissance professionnelle dans un métier désigné ou une profession désignée. Il s'agit d'un programme systématique de formation en cours d'emploi accompagné d'une formation en établissement où l'apprenti acquiert les connaissances, les compétences, les outils et les rudiments du métier ou de la profession.
Apprentissage axé sur les compétences	Formation visant l'acquisition d'un ensemble d'habiletés et de savoirs liés aux tâches qui, combinés, constituent les critères de performance exigés pour l'accès à un emploi, à un métier ou à une profession.
Apprentissage individuel	Formation destinée à un seul apprenti (par opposition à un groupe d'apprentis) et personnalisée pour tenir compte des compétences, des aptitudes, des besoins, des préférences et du rythme de l'apprentissage. L'apprentissage individuel s'effectue généralement par modules.
Apprentissage obligatoire	Formation à laquelle doit s'inscrire comme apprenti, auprès des autorités provinciales ou territoriales, une personne qui souhaite exercer un métier désigné ou qui l'exerce mais ne possède pas de certificat professionnel ou de certificat d'apprentissage. Les personnes exerçant le métier avant l'imposition de cette obligation peuvent être exemptées au moyen d'une loi provinciale ou territoriale.
Apprentissage selon un rythme personnel	Acquisition de connaissances et de compétences au rythme qui convient à l'apprenti.
Autorisation d'exercer, reconnaissance professionnelle et immatriculation	Attestation formelle qu'un individu a les capacités nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession sur le plan des connaissances, des habiletés et des aptitudes.

B

Banque de questions d'examen	Répertoire de questions d'examen validées.

C

Carnet d'apprenti	Livret distribué aux apprentis inscrits dans lequel les compétences et les connaissances acquises et les heures consacrées à un métier ou à une occupation sont consignées. Le livret tient lieu de rapport des réalisations de l'apprenti. Le titre du livret peut varier d'une province ou d'un territoire à l'autre. Par exemple, on le désigne parfois comme étant un journal ou un livret d'inscription des progrès réalisés.
Certificat d'apprentissage	Certificat décerné à une personne qui a réussi un programme de formation en apprentissage officiel.

Certificat de compagnon - facultatif	Disposition de la législation provinciale ou territoriale en cours qui offre la possibilité aux compagnons admissibles travaillant dans un métier ou une profession désigné, d'obtenir un certificat sur base volontaire. Dans certaines régions, le programme d'accréditation est connu sous le nom de « Programme de qualification professionnelle des gens de métier ».
Certificat de compagnon - obligatoire	Exigence de la législation provinciale/territoriale en cours selon laquelle les personnes qui débutent ou qui pratiquent déjà un métier ou une profession doivent posséder un certificat de compétence ou être inscrites comme apprentis afin de travailler dans ce métier ou cette profession. Les personnes qui travaillaient dans le métier ou la profession avant l'adoption de cette exigence peuvent demander une exemption auprès des responsables provinciaux ou territoriaux. Dans certaines régions, le programme d'accréditation est connu sous le nom de « Programme de qualification professionnelle des gens de métier ».
Certificat de compagnon seulement	Disposition de la législation provinciale/territoriale en cours qui prévoit l'accréditation au niveau de compagnon seulement, mais ne prévoit pas l'inscription et la formation à titre d'apprenti. Cette disposition est souvent envisagée afin de réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs qualifiés.
Certificat professionnel	Certificat décerné à un apprenti qui a réussi un programme d'apprentissage ou qui satisfait à toutes les exigences du métier *et* qui a réussi l'examen d'agrément comme compagnon dans ce métier. On décerne aussi le certificat à une personne de métier qui a l'expérience de travail requise et qui a réussi l'examen d'agrément. Les provinces et les territoires peuvent décerner des certificats équivalents ou semblables sous d'autres noms.
Champ de compétence d'un métier	Gamme ou étendue des compétences nécessaires ou des tâches à exécuter dans une profession ou un métier.
Classification nationale des professions (CNP)	Ce système de classification de toutes les professions au Canada sert de fondement à l'organisation des professions dans Emploi-Avenir.
Code de la Classification nationale des professions (CCNP)	Indicateur alphanumérique qui permet d'identifier un métier ou une profession dans la publication de la Classification nationale des professions. Ce code remplace l'ancien code de Classification canadienne descriptive des professions (CCDP).
Collège communautaire	Établissement d'enseignement post-secondaire non universitaire offrant des programmes dans le domaine des arts libéraux, des techniques et des métiers (y compris les programmes de formation technique préalables à l'apprentissage et les programmes de formation technique en établissement pour les apprentis).
Comité / Conseil consultatif sur les métiers	Groupe provincial ou territorial nommé pour donner des conseils et formuler des recommandations concernant la formation en apprentissage et la reconnaissance professionnelle dans un métier désigné. Il est formé de personnes connaissant bien le métier. Normalement, on nomme un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. À certains endroits, il n'y a qu'un comité provincial ou territorial pour chaque métier, alors que d'autres ont des comités consultatifs locaux ou régionaux en plus du comité provincial ou territorial. Ces comités constituent le principal moyen

	de s'assurer que l'industrie participe à l'élaboration et à la prestation de programmes d'apprentissage.
Comité consultatif de l'industrie	Représentants nommés pour défendre les intérêts des employeurs et des travailleurs. Ils siègent au sein d'un comité officiellement désigné par un organisme provincial ou territorial dans le but de jouer un rôle consultatif en matière de normes régissant la reconnaissance professionnelle et la formation des apprentis et des compagnons. Les comités sont généralement composés d'un nombre égal de représentants de travailleurs et d'employeurs possédant une connaissance du métier ou de la profession et sont perçus comme étant des joueurs-clés permettant d'assurer que l'industrie participe à l'élaboration et à la prestation de la formation en apprentissage. Au Québec : Comité sectoriel de main-d'œuvre.
Comité des normes et examens interprovinciaux (CNEI)	Sous-comité du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage CCDA), formé des personnes chargées de l'élaboration des examens d'agrément au sein des provinces et des territoires. Le comité compte aussi deux représentants de Développement des ressources humaines Canada. Le CNEI supervise l'élaboration et l'administration des examens interprovinciaux.
Comité consultatif des provinces et territoires (CCPT)	Ce Comité examine les questions de normalisation vues sous l'angle des gouvernements provinciaux et territoriaux. Il favorise la collaboration et la communication entre les provinces, les territoires et le Conseil canadien des normes et incite les gouvernements provinciaux et territoriaux à participer aux travaux du Système national de normes. Le CCPT se compose de représentants nommés par chacun des gouvernements provinciaux et territoriaux.
Comité directeur du SIGEI	Comité formé de représentants des parties participant au Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), qui a pour mandat de surveiller la mise en œuvre et les opérations de l'initiative du SIGEI.
Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO)- Comité national de l'apprentissage	Comité établi par la CCMMO et formé de 2 membres de la CCMMO issus des secteurs patronal et syndical assumant la fonction de coprésident; et 18 membres provenant des groupes suivants : 8 représentants des entreprises, 8 représentants des travailleurs, 2 représentants chargés de l'équité en matière d'emploi et 2 représentants du domaine de l'éducation et de la formation. Le Comité compte aussi deux représentants d'office du gouvernement fédéral. Le Comité a pour mandat de déterminer l'orientation stratégique de l'apprentissage comme système d'étude et de formation avancée au Canada, en favorisant précisément l'élaboration d'un programme d'apprentissage et de l'expansion du Programme du Sceau rouge en collaboration avec le CCDA.
Compagnon	Personne qui a acquis les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier ou une profession tel qu'attesté par une autorité provinciale ou territoriale.
Compétence	Ensemble mesurable d'habiletés, de savoirs et de comportements qui ont été acquis au cours d'études formelles ou non, par l'expérience pratique ou par d'autres moyens; capacité à s'acquitter de tâches et de responsabilités particulières à un emploi ou une fonction donnés.
Compétence continue	Capacité d'intégrer et d'appliquer continuellement ses connaissances, ses habiletés, son jugement et ses attributs personnels

	pour exercer son métier ou sa profession de façon sécuritaire et conforme à la déontologie.
Compétences de base	Aptitudes techniques minimales essentielles pour se trouver du travail et devenir apprenti, ainsi que pour acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier.
Compétences essentielles	Selon Ressources humaines et Développement social Canada, les compétences essentielles sont les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens d'évoluer avec leur emploi et de s'adapter aux changements en milieu de travail.
Compétence transférable	Compétence qu'un travailleur ou une travailleuse peut utiliser dans plus d'un poste au sein d'une même entreprise ou dans une autre entreprise du même secteur d'activité. Elle permet la mobilité du travailleur ou de la travailleuse dans l'entreprise et vers une autre entreprise.
Conditions d'admission	Ensemble de critères relatifs à la durée, à la portée et au niveau des études ou d'autres types de formation ou d'expérience auxquels il faut satisfaire pour être admis dans un établissement d'enseignement, dans un corps de métier ou dans une profession. Ces critères peuvent stipuler des niveaux minimaux de performance et des notes minimales à certains examens.
Congé d'études à la journée	Système selon lequel un apprenti peut s'absenter du travail une journée à la fois pour suivre une formation technique, généralement une journée par semaine.
Congé d'études à l'heure	Système selon lequel un apprenti peut s'absenter du travail un certain nombre d'heures par jour, généralement une journée par semaine, pour suivre une formation technique.
Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA)	Organisme national formé de représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux chargés d'administrer et de diriger des programmes d'apprentissage au sein des provinces et des territoires et de deux représentants du gouvernement fédéral. Le Conseil a pour mission de faciliter la mobilité des apprentis et des compagnons au Canada grâce à l'établissement de normes uniformes en matière de formation et d'examens endossés par le Sceau rouge.
Conseil consultatif d'apprentissage provincial/territorial	Conseil nommé par le gouvernement provincial ou territorial dont la principale tâche consiste à informer le ministre responsable du marché du travail des questions concernant la formation et la reconnaissance professionnelle de personnes exerçant un métier désigné. Le conseil est habituellement formé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés, d'un ou de plusieurs membres du grand public et, dans la plupart des cas, d'un représentant d'un organisme de formation de la province ou du territoire. Le nom donné au conseil peut varier d'une province ou d'un territoire à l'autre.
Contrat d'apprentissage / accord sur l'apprentissage	Document signé par l'employeur, le promoteur (ou le comité conjoint de formation en apprentissage) et l'apprenti, indiquant les conditions et les responsabilités des parties à l'égard de l'apprentissage. L'accord est habituellement cosigné par le responsable de la *Loi sur l'apprentissage* et de son règlement.

Cours Unité d'études offerte par un établissement d'enseignement.

Cours par correspondance Méthode systématique d'enseignement ou de formation à distance consistant en une série de leçons ou de travaux organisés de façon séquentielle envoyés par la poste, par courrier électronique ou par un service semblable.

Critère Indice objectif et mesurable des niveaux d'habileté, des savoirs et de la compétence. On emploie souvent le terme « norme » pour désigner un ensemble de critères et des niveaux à atteindre.

Critères de performance Éléments d'appréciation qui permettent de définir l'évaluation de la maîtrise d'une compétence dans un contexte de travail. Ils englobent donc des dimensions qualitatives et quantitatives jugées satisfaisantes et conformes par le milieu de travail.

Critères d'évaluation Indices observables et mesurables qui permettent de déterminer que la compétence visée est maîtrisée.

D

Dacum Acronyme de *Developing a Curriculum* (élaborer un programme d'études), un modèle utilisé dans le cadre de modules de formation fondés sur la compétence pour mettre au point des activités d'apprentissage capables de générer les compétences propres à un métier ou à une profession.

Délivrance des permis d'exercice Procédure visant à établir l'admissibilité à l'exercice d'un métier ou d'une profession exigeant un permis, à délivrer ces permis et à protéger le public en ce qui concerne l'exercice de ce métier ou de cette profession. La délivrance d'un permis indique que la personne à laquelle il est délivré possède la compétence exigée en vue d'assurer la protection du public.

Délivrance de titres et certificats Reconnaissance des qualifications par la remise d'un document officiel.

Décrocheur Apprenti qui interrompt sa participation à un programme de formation en apprentissage. L'apprenti peut quitter le programme pour des raisons personnelles ou professionnelles, ou on peut avoir annulé son contrat notamment parce qu'il n'a pas fait suffisamment de progrès, qu'il n'a pas assisté à sa formation en établissement ou qu'il a exercé un métier qui n'est pas connexe.

Droits acquis Reconnaissance de l'expérience d'une personne qui a exercé un métier avant que celui-ci ne soit désigné aux fins de la formation et de la reconnaissance professionnelle ou aux fins de la reconnaissance professionnelle obligatoire. On peut, entre autres, accorder un certificat professionnel sans examen, un permis de travail dans un métier pour une période précise ou indéfinie ou recourir à d'autres moyens afin de permettre à la personne de continuer d'exercer son métier de la même façon qu'avant la désignation ou l'accréditation de son métier.

Durée de l'apprentissage Période normalement requise, à partir du moment de l'inscription, pour qu'une personne obtienne le titre de compagnon grâce à une combinaison de formation théorique et d'expérience pratique. Cette période est généralement exprimée en heures, en années ou en heures par année.

E

Employeur

S'entend également de toute personne, firme, corporation ou autorité municipale et toute organisation ou association, constituée ou non en corporation, qui emploie des personnes dans une profession désignée, et comprend un propriétaire unique.

Équivalence

Relation de parité, établie entre des pays, des instances ou des établissements, quant à la valeur et à l'importance de diplômes, certificats, licences et autres grades ou titres. Dans l'idéal, cette relation sera réciproque; elle exige en général une correspondance exacte des fonctions et du niveau général de qualification exigé, ou d'autres genres de formation reconnue. L'octroi d'une équivalence signifie qu'en principe, la personne possédant le certificat, le diplôme ou un autre acte jouit du même accès aux études et à l'emploi qu'une personne possédant un diplôme, un certificat ou un autre acte « équivalent » obtenu ailleurs. Le terme « équivalence » semble perdre du terrain au profit de termes comme « reconnaissance » qui donne plus de marge de manœuvre. Il n'est pas rare que des établissements ou des gouvernements établissent des équivalences au moyen d'ententes bilatérales, de mécanismes de transition ou d'accords de liaison, ce qui, en soi, conduit à permettre la reconnaissance quasi automatique de cette équivalence. Voir aussi « Reconnaissance ».

Études / Conditions d'admission

Niveau d'instruction qu'une personne doit posséder, ou autres critères tels les examens ou les évaluations que la personne doit subir. Ces derniers sont établis par une province ou un territoire, et permettent de devenir apprenti ou de participer à une formation technique. Quoique ces exigences peuvent varier d'un métier à l'autre et d'une province à l'autre, le CCDA soutient que la plupart des employeurs demandent aux apprentis potentiels de posséder au moins la 12e année.

Évaluation

Évaluation des titres de compétence et autres qualifications pour déterminer si leur détenteur satisfait aux critères d'exercice d'un métier ou d'une profession; le processus peut comporter des tests et des examens. Son objectif premier est d'évaluer les candidats relativement à des normes professionnelles ou académiques prédéterminées.

Évaluation de la compétence

Processus de mesure des habiletés, des savoirs et des comportements acquis au cours d'études formelles ou non, par l'expérience pratique ou par d'autres moyens pour déterminer si la personne possède la compétence requise pour exercer un métier ou une profession. Cette évaluation peut prendre la forme d'un examen ou de tests de performance basés sur des tâches. On parle plus précisément d'**évaluation des acquis** ou d'**évaluation des apprentissages** lorsqu'on procède à ce type de mesure pour établir la possibilité d'admission à un programme d'études et d'évaluation des besoins pour déterminer les besoins de formation.

Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRDA)

Processus selon lequel les compétences, les connaissances et les habiletés antérieures acquises par le biais d'une expérience de travail, d'un programme d'études ou de formation ou d'études indépendantes, sont reconnues et appliquées à un programme d'apprentissage. Les connaissances acquises doivent correspondre à la formation technique formelle ou aux exigences de formation en

cours d'emploi liées à la profession ou au métier visé.

Examens fondés sur l'expérience Méthode d'évaluation mise au point par des spécialistes et/ou des professeures et professeurs de disciplines particulières qui permet d'accorder des crédits en fonction des acquis. Diverses méthodes d'évaluation écrites et non écrites, y compris des examens et des démonstrations, sont utilisées pour mesurer les acquis.

Examen interprovincial Instrument servant à déterminer si les apprentis finissants et les personnes de métier expérimentées satisfont aux normes nationales dans un métier du Sceau rouge. Ces examens sont fondés sur l'analyse nationale du métier en question.

Examen pour l'obtention d'un certificat professionnel Examen normalisé qui, suite à une formation ou un apprentissage mène à l'obtention d'un certificat de qualification professionnel.

Exemption ou dispense Autorisation qui soustrait une personne à l'obligation de satisfaire à une condition normalement imposée. Ainsi, on peut exempter une personne de suivre un cours ou d'acquérir une formation lorsqu'il a été établi qu'elle avait déjà reçu une formation équivalente ou acquis de compétences équivalentes.

Exercice exclusif Certaines professions sont dites « d'exercice exclusif ». Pour les exercer, une personne doit détenir un permis d'exercice dans un champ de pratique particulier pour poser des actes réservés aux membres de l'organisme qui accorde ce permis. Il signifie que l'organisme de réglementation a examiné les titres de compétence du titulaire, que cette personne a satisfait aux normes établies par l'organisme et qu'elle a accepté de respecter et d'appliquer les normes en vigueur dans sa profession ou son métier. Il signifie en outre que cette personne peut utiliser un titre réservé.

Exigence professionnelle Les conditions, autres que les normes professionnelles, imposées par un organisme reconnu relativement à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

F

Financement de la formation en apprentissage Coûts liés à la formation d'un apprenti. L'employeur paye le salaire pendant la période de formation en cours d'emploi. Dans la plupart des cas, le gouvernement provincial ou territorial et le gouvernement fédéral se partagent le coût de la période de formation en établissement; dans d'autres cas, l'un ou l'autre assume la totalité des coûts. Il arrive parfois que les employeurs et les apprentis contribuent aux coûts de la formation en établissement.

Formateur Personne qui oriente et dirige les expériences d'apprentissage visant l'acquisition de nouvelles compétences ou le perfectionnement des compétences existantes. Dans le cas de la formation en cours d'emploi, le compagnon est le formateur chargé d'enseigner aux apprentis les compétences nécessaires pour exercer un métier donné.

Formation Développement systématique de l'attitude, des connaissances, des compétences et du comportement nécessaires pour qu'une personne assume adéquatement une tâche ou un emploi.

Formation axée sur le *Voir* **formation axée sur les compétences**.

rendement	
Formation axée sur les compétences	Formation axée sur des critères de rendement spécifiques où l'on évalue les progrès réalisés en fonction des compétences, des compétences, des connaissances et des attitudes démontrées et où le rythme d'apprentissage de la personne dépend de ses propres capacités.
Formation dans le cadre de congés d'études à la journée	Formation en établissement offerte aux apprentis qui peuvent s'absenter du travail une journée à la fois (généralement une journée par semaine).
Formation dans le cadre de congés d'études continue	Méthode qui libère l'apprenti de son travail pendant une période donnée chaque année, habituellement de cinq à huit semaines, pour qu'il suive une formation technique en classe.
Formation d'appoint / formation manquante	Programme d'études, de cours ou série de cours ou d'activités conçus spécifiquement pour inculquer à une personne qui possède déjà certaines qualifications, les habiletés et les connaissances supplémentaires requises pour exercer un métier/profession dans une autre province ou un autre territoire. La formation d'appoint est un exemple de mécanisme d'accommodement permettant de compléter les qualifications obtenues à l'extérieur de la province ou du territoire d'accueil.
Formation en apprentissage	Type de formation en alternance qui permet à un jeune de seize à vingt-cinq ans, titulaire d'un contrat d'apprentissage, d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou un titre homologué, à la suite d'une formation d'un à trois ans dispensée pour partie dans une entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis.
Formation en cours d'emploi	Composante d'un programme de formation en apprentissage où les apprentis travaillent sur les lieux de l'emploi pour apprendre les rudiments du métier sous la supervision d'un compagnon.
Formation en établissement	Formation fournie aux apprentis dans une salle de classe en dehors du milieu de travail. Elle est généralement donnée dans une école de métiers, un collège communautaire (ou un cégep), un institut de technologie ou un établissement de formation privé. Cette formation met l'accent sur l'aspect théorique du métier et vise à compléter la formation en cours d'emploi.
Formation par modules	Programme de formation organisé en unités distinctes ou en blocs de matière connexe. Le concept de la formation par modules permet un apprentissage individuel dans des délais flexibles. Les programmes de formation fondés sur les compétences ou le rendement utilisent le concept des modules dans l'organisation des unités d'enseignement.
Formation pratique	Ensemble des cours, exercices et travaux pratiques qui, dans l'enseignement technique et professionnel, visent l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un métier ou une profession.
Formation préalable à l'apprentissage	Cours généralement d'enseignement technique et général, comprenant aussi de la formation pratique, offerts dans les écoles secondaires, les écoles de métier, les collèges communautaires (ou les cégeps) et les instituts de technologie, et liés à un programme

d'apprentissage par l'entremise d'un système de crédit.

Formation pré-emploi Cours intensifs préalables à l'emploi dans une profession donnée. Selon la province ou le territoire où la formation est offerte, ces cours ne sont pas nécessairement liés à une formation en apprentissage. À certains endroits, toutefois, ce terme désigne toute formation menant à un emploi, y compris les cours de formation préalable à l'apprentissage.

Formation pré-emploi - facultative Cours de formation préemploi qui n'est pas requis pour commencer un programme d'apprentissage lié à une profession ou à un métier désigné en particulier.

Formation pré-emploi - obligatoire Cours de formation préemploi qui doit être obligatoirement suivi avant de pouvoir participer à un programme d'apprentissage lié à une profession ou à un métier désigné en particulier.

Formation professionnelle et technique Niveau d'études qui peut nécessiter un diplôme d'études secondaires et une formation sur le tas à titre de conditions d'admission.

Formation selon le mode Début déterminé/ Fin indéterminée Système d'apprentissage basé sur des critères spécifiques de rendement où les progrès réalisés en matière d'apprentissage sont mesurés en termes de compétences et de connaissances manifestes et où un apprenti ou autre apprenant a la possibilité de progresser à son rythme et de terminer un cours à sa convenance en fonction de ses capacités. Ce système de formation est connu également sous le nom de « Système de formation par stages modifiés ». L'apprentissage est également appuyé par l'utilisation de modules d'apprentissage et la formation est dispensée par un moniteur ou un instructeur. Voir aussi dans le présent glossaire la définition de « Matériel de référence pour l'apprentissage par modules »

Formation souple/ à distance Méthodes de prestation de la formation qui permettent aux apprentis inscrits et aux autres apprenants d'accomplir un programme d'études à l'aide de techniques courantes de communication qui peuvent comprendre un volet d'enseignement traditionnel en salle de classe. L'Internet, la formation interactive à l'aide d'ordinateurs et les vidéo-conférences sont quelques exemples de techniques courantes de communication qui réduisent les cours théoriques en classe.

Formation technique d'apprentissage Portion d'un programme de formation en apprentissage offerte en établissement, qui comprend les aspects théoriques du métier et qui a pour objet de compléter les compétences acquises grâce à la formation en cours d'emploi. Elle représente environ 15 p. cent de la totalité du programme de formation en apprentissage. *Voir aussi* **formation en établissement**.

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) Le FCA-CAF est un organisme diversifié et à but non lucratif qui rassemble les principaux intervenants du secteur de l'apprentissage au Canada. Ce partenariat dynamique oeuvre au sein du marché canadien de l'emploi et s'efforce d'y faire avancer les choses.

Forum des ministres du marché du travail (FMMT) Forum composé de ministres provinciaux et territoriaux ainsi que du ministre fédéral; il est chargé d'examiner le travail et d'établir les priorités pour ce qui est de la collaboration fédérale-provinciale-territoriale et inter-provinciale sur les questions liées au marché du travail. Le forum est soutenu par divers comités de ministres, de

sous-ministres ou de cadres supérieurs et par des groupes de travail.

G

Genre de compétences — Désignation utilisée pour classifier les professions dans la CNP par industrie ou secteur où se trouve la majorité des professions.

H

Habileté — Savoir-faire acquis par suite d'une form[illegible] ou non, qui permet de réussir dans l'exé[illegible] ensemble de tâches; il peut s'inscrire d[illegible] particulier ou d'une profession précise [illegible] d'instruments divers. Le terme « capa[illegible] dans ce sens.

Harmonisation de l'ordonnancement — Organisation dans un ordre semblable [illegible] différents établissements de formation a[illegible] ou d'un même territoire, de plusieurs ou dans tout le Canada.

I

Inscription des apprentis — Processus officiel selon lequel une personne doit répondre à toutes les exigences liées à un apprentissage, y compris avoir signé un contrat, une entente ou un protocole d'entente concernant l'apprentissage avec un employeur et un organisme provincial/territorial responsable de l'apprentissage. Le terme « inscrit » est substitué régulièrement pour « lié par contrat ». Pour obtenir des renseignements précis sur les exigences d'inscription d'un apprenti, veuillez communiquer avec les bureaux provinciaux/territoriaux dont la liste figure sur le site Web du Sceau rouge, à l'adresse suivante : www.sceau-rouge.ca.

Internat — Période de formation pratique dirigée, exécutée en milieu de travail, s'ajoutant à une période d'études théoriques, et dont le but est d'inculquer les habiletés et les connaissances requises pour exercer une profession. L'interne est une étudiante ou un étudiant de niveau avancé ou une personne récemment diplômée dans une discipline professionnelle qui exerce une pratique dirigée sous la surveillance d'une personne d'expérience.

L

Législation sur l'apprentissage — Ensemble des lois et des règlements de[illegible] régissant l'administration de l'appren[illegible] connexes, y compris la formatio[illegible] professionnelle des apprentis et des per[illegible]

Liens/crédits — Liens entre, d'une part, les cours et les [illegible] dans les écoles secondaires, les collèg[illegible] cégeps) et les instituts de technologie et[illegible] d'apprentissage. Les programmes sont [illegible] de crédits d'apprentissage dans le c[illegible] de compétences et de connaissances acquises avant l'inscription à la formation en apprentissage.

M

Manuel de formation — Guide à l'intention du personnel de formation décrivant la matière, les objectifs de comportement à atteindre, les méthodes d'enseignement, l'équipement et le matériel didactique, les dossiers

à tenir et les tests à administrer.

Marché du travail Rapport entre l'offre de main-d'œuvre par les travailleurs éventuels et la demande de travailleurs par les employeurs.

Matériel de référence pour l'apprentissage par modules Trousses de formation comprenant des objectifs et des activités d'apprentissage et des processus d'autoévaluation conçues pour servir de guide à l'apprentissage des apprentis et des compagnons dans une unité de formation précise. Ces trousses peuvent [illegible]

Mentorat [illegible] son métier ou sa profession.

Méthode de prestation de la formation – formation dans le cadre de congés d'études Méthode de prestation selon laquelle les employeurs accordent un congé aux employés afin de leur permettre de participer à plein temps à une formation technique pour une période précise (normalement de trois à dix semaines) une fois par année.

Méthode de prestation de la formation individuelle Méthode de prestation de la formation en apprentissage technique axée sur un stagiaire (au lieu d'un groupe de stagiaires) et qui utilise les techniques courantes de communication et/ou un facilitateur/formateur en salle de cours, en atelier ou en laboratoire. Les régions qui adoptent la méthode de prestation de la formation axée sur des cours individuels indiqueront seulement le total des heures de formation par opposition au nombre de périodes et de semaines de formation. L'apprentissage par modules est souvent utilisé pour ce type de formation. Voir aussi dans le présent glossaire la définition de « Matériel de référence pour l'apprentissage par modules ».

Métier Terme générique correspondant à des regroupements d'activités professionnelles mettant en œuvre des compétences et des savoir-faire relativement homogènes. Plus précisément, selon le Guide d'usage terminologique du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI), le terme métier désigne tout type de travail [illegible]

Métier d'apprentissage désigné [illegible] et les métiers.

Métier désigné pour le Programme du Sceau rouge Profession ou métier désigné par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) aux fins du Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge ». La formation et la reconnaissance professionnelle sont conformes à la norme professionnelle nationale, et les provinces et territoires qui participent au programme pour ce métier ou cette profession peuvent apposer un Sceau rouge au certificat des candidats qui satisfont à la norme. Voir aussi dans le

présent glossaire la définition d'« examen interprovincial (IP) ».

Métier spécialisé Type d'emploi qui comporte généralement des activités complexes et exige des connaissances approfondies et de l'adresse. On y accède en général après une à trois années d'études postsecondaires dans un collège ou une université (selon les systèmes d'éducation), ou deux à quatre ans dans un programme d'apprentissage, ou encore deux à trois ans de formation en entreprise; une combinaison de ces trois types de formation peut aussi mener à l'exercice d'un métier spécialisé. Un permis ou un certificat peut être exigé pour exercer ce métier.

Mobilité professionnelle [illegible] de banque à conseiller financier.

Module Unité d'enseignement complète qui se concentre sur une seule compétence à acquérir. Les modules sont normalement utilisés dans des programmes d'enseignement selon un rythme personnel.

N

Niveau de compétence Désignation utilisée pour classifier les professions dans la CNP par niveau de formation, d'études ou d'expérience requis pour exercer une profession.

Niveau d'études – enseignement professionnel et technique Comprend les cours d'initiation au travail, de préparation à l'apprentissage et de recyclage qui durent au moins trois mois, mais ne comprend pas la formation par stages d'études en cours de travail, les cours préparatoires à la formation professionnelle, la formation linguistique et la formation préparatoire à l'emploi.

Normalisation Processus de définition et d'établissement des normes relatives aux tâches, savoirs et habiletés propres à une activité (profession, métier, emploi, sous-spécialité, etc.) et d'uniformisation des niveaux de performance à atteindre dans l'exécution de cette activité.

Norme Description écrite des caractéristiques que doivent respecter les [illegible]

Normes de formation [illegible] qualifications du formateur; (ii) variété et niveau du travail demandé à l'apprenti; (iii) installations et équipements; (iv) supervision de la formation par le personnel oeuvrant dans le domaine de l'apprentissage; (v) nombre d'apprentis par compagnon; (vi) autres facteurs qui contribuent à la qualité de la formation.

Normes d'examens Ensemble de normes mises en place pour s'assurer que les apprentis finissants et les personnes de métier expérimentées sont évaluées en fonction des compétences et des aptitudes établies dans un métier et satisfont aux critères provinciaux ou interprovinciaux. Elles comprennent : a) les normes professionnelles, b) les critères d'élaboration et les procédures administratives acceptables, c) d'autres facteurs qui contribuent à la qualité d'un examen.

Normes nationales [illegible]

Normes professionnelles Points de référence d'un métier ou d'une profession qui servent à évaluer les aptitudes d'une personne de métier. Ces normes représentent un ensemble de facteurs liés aux connaissances et aux compétences qui définit une profession ou un métier.

O

Ordonnancement du programme d'étu Organisation de la matière dans un ordre logique aux fins de la formation.

Orientation professionnelle Action [qui consiste à] indiquer à l'individu le genre d'activité professionnelle qui convient le mieux à ses aptitudes et à ses goûts, en tenant compte des débouchés prévisibles.

P

Parrain Personne qui a conclu un contrat d'apprentissage enregistré aux termes duquel elle doit veiller à ce qu'un particulier reçoive, dans le cadre d'un programme d'apprentissage approuvé par le directeur, une formation en milieu de travail dans un métier, une autre profession ou un ensemble de compétences.

Perfectionnement professionnel Formation que doit suivre une personne qui est actuellement employée ou agréée pour s'adapter à de nouvelles méthodes, à de nouvelles technologies et à de nouvelles procédures propres à sa profession ou son métier.

[illegible] [illegible]

Permis d'exercice [illegible]

Plan d'examen Aperçu des exigences ou du contenu proposé d'un nouvel examen ou d'un examen révisé. Le plan est fondé sur une analyse nationale d'une profession et tient compte de l'importance, de la fréquence et de la complexité des tâches assumées dans un métier ou une profession.

Portfolio Document formel dans lequel les acquis de formation et d'expérience de vie et de travail d'une personne sont décrits, avec pièces justificatives à l'appui, et articulés en fonction des objectifs précis

	des cours d'un établissement d'enseignement, d'un ordre professionnel ou des exigences d'un employeur.
Préalable	Niveau de compétence ou d'éducation que doit posséder une personne pour être admise à un programme d'apprentissage et pour passer aux niveaux subséquents du programme.
Profession	Ensemble de compétences qui, avec certaines variantes, comprennent les mêmes tâches ou fonctions principales ou représentent le même type de travail. On tient compte de l'ensemble des compétences d'une même profession aux fins de la classification ou de l'établissement de normes. La définition d'une profession peut différer selon la province et le territoire au Canada, et selon le pays.
Profil des compétences	Profil détaillé des principaux aspects et tâches d'un métier ou d'une profession dont une personne doit s'acquitter efficacement pour satisfaire aux exigences d'un poste. Le profil peut être présenté sous forme graphique (ex. : diagramme DACUM) ou descriptive.
Programme de formation des formateurs	Programme conçu pour offrir une formation et des compétences d'encadrement aux compagnons chargés de la formation et de la supervision des apprentis en milieu de travail.
Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge »	Programme visant à réunir les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral pour améliorer la mobilité de la main-d'œuvre en établissant des normes communes de reconnaissance professionnelle pour chaque métier et profession. Le programme est fondé sur les analyses nationales de professions et les examens interprovinciaux. Le programme complète les programmes de reconnaissance professionnelle provinciaux et territoriaux et est administré par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). *On parle aussi de* **Programme du Sceau rouge**.
Programme d'études	Description structurée de l'enseignement organisé en cours ou en expériences de travail qui permet à l'étudiant d'acquérir des connaissances et des compétences. Ce terme générique comprend des éléments comme l'analyse des tâches, le profil de compétences, le sommaire de cours, les objectifs d'enseignement et le plan de leçon.

Q

Qualification	Ensemble des habiletés et des connaissances requises pour l'admission dans un établissement d'enseignement, l'accès à une profession ou l'exercice d'un métier ou d'une profession. On utilise de plus en plus le mot « qualification » à la place du mot « compétence » pour signifier qu'une personne possède les habiletés nécessaires à l'exécution d'une tâche ou encore, à la place de l'expression « qualification professionnelle ». Voir aussi « Compétence », « Habileté » et « Qualification professionnelle ».
Qualifications attestées	Connaissances et aptitudes exigées pour exercer un métier ou une profession, ou pour être admis dans un établissement d'enseignement supérieur, et acquises lors d'études achevées ou partiellement achevées avec succès dans un établissement d'enseignement reconnu. Dans la plupart des cas, ces qualifications sont attestées par des documents officiels.
Qualifications	L'ensemble des connaissances, des compétences, des aptitudes et

professionnelles de l'expérience d'un individu relativement à l'exercice d'un ou plusieurs métiers ou professions.

R

Rapport compagnon/apprenti Nombre de compagnons qualifiés/agréés qu'un employeur doit employer dans une profession ou un métier désigné afin d'être admissible à inscrire un apprenti conformément à la législation, aux règlements, aux directives d'orientation ou aux arrêtés provinciaux/territoriaux émis par les autorités ou les organismes responsables. Le rapport peut être fixe ou variable pour tous les employeurs et peut être ajusté par l'autorité responsable de manière à tenir compte de la capacité d'un employeur à offrir la formation. Généralement, en l'absence d'un rapport établi, on applique un rapport d'un apprenti pour un compagnon.

Ratio Nombre d'apprentis qu'un compagnon est autorisé à superviser. La procédure d'établissement des ratios peut varier d'une province ou d'un territoire à l'autre. Par exemple, ce ratio peut être établi par règlement en vertu d'une Loi provinciale ou territoriale par le conseil d'apprentissage ou par des comités ou des conseils consultatifs relatifs à un métier. Les ratios varient d'un métier à l'autre. Généralement, lorsque aucun ratio n'est pas établi, le compagnon peut superviser un seul apprenti.

Reconnaissance professionnelle Action de reconnaître dans un document officiel qu'une personne possède les compétences, les connaissances et les aptitudes nécessaires pour exercer un métier défini. *On parle aussi d'**agrément**.*

Reconnaissance professionnelle facultative Reconnaissance professionnelle disponible dans un métier désigné pour lequel aucune loi n'exige que les apprentis soient inscrits ou que les travailleurs soient agréés comme compagnons.

Reconnaissance professionnelle obligatoire Obligation d'un travailleur qui souhaite exercer ou qui exerce un métier désigné de posséder un certificat professionnel ou d'être inscrit comme apprenti.

Recyclage Formation complémentaire ou entièrement nouvelle, donnée à des adultes, dans une discipline, une technique ou un métier, visant à leur permettre de continuer d'exercer leur occupation avec compétence ou d'obtenir un nouvel emploi. Dans ce dernier cas, on utilise aussi les expressions **reconversion professionnelle** ou **adaptation professionnelle**. Voir aussi « mise à jour ».

Registre Système permettant l'enregistrement officiel des normes professionnelles ainsi que la conservation et la délivrance de documents officiels de reconnaissance des compétences détenues ou acquises par la main-d'œuvre du Québec dans un métier, une fonction de travail ou une profession.

Réglementation Règlements officiels d'application des principes décrits dans les lois provinciales et territoriales régissant la formation en apprentissage. Chaque métier désigné peut être régi par un ensemble de règlements portant sur tous les aspects de la formation et de la reconnaissance professionnelle. *Voir aussi* **législation**.

Ressources d'apprentissage Ressources d'apprentissage élaborées en vue d'établir des normes et de faciliter la formation des apprentis et des compagnons. Les

	ressources comprennent, sans toutefois s'y limiter, des tableaux de profils de compétences, des analyses de professions, des descriptions de programmes d'apprentissage, des cours de mise à jour et de perfectionnement des compagnons, des manuels de métiers/de professions et des ressources d'apprentissage modulaire. Veuillez consulter les définitions dans ce glossaire pour chacun des exemples de ressources liées aux programmes.
Ressources humaines et Développement social (RHDS)	Ministère du Gouvernement du Canada qui est chargé d'offrir les services de secrétariat nécessaires au Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge », y compris la traduction, l'impression et la distribution des examens interprovinciaux. Ce ministère est également responsable de l'élaboration et de la distribution des analyses nationales de professions.
Réussite à l'apprentissage	Réalisation par les apprentis inscrits des exigences en matière de formation, applicables au métier et à la province ou au territoire, d'un programme d'apprentissage en établissement et en cours d'emploi. On décerne aux personnes qui ont réussi la formation en apprentissage en certificat d'apprentissage. Dans la plupart des cas, elles reçoivent aussi un certificat de qualification professionnelle.

S

Sceau rouge	Marque déposée à l'échelle nationale pour le Programme des normes interprovinciales pour indiquer la qualification inter-provinciale de personnes de métier au niveau de compagnon. Il est apposé sur les **certificats d'apprentissage** et les **certificats professionnels** provinciaux et territoriaux des apprentis et des personnes de métier qui ont satisfait aux normes nationales d'un métier du Sceau rouge. Le Sceau rouge est un passeport permettant à son détenteur de travailler n'importe où au Canada sans avoir à passer d'autres examens.
Sommaire de cours	Brève description des objectifs, du contenu et de l'application d'un programme d'études particulier. Il donne un aperçu de la matière que devra appendre un grand groupe, un sous-groupe ou un groupe de base suffisamment en détail pour que les participants puissent comprendre les champs d'activités du programme. Il peut aussi comprendre un profil dévaluation. *Aussi appelé* ***plan de cours.***
Sommaire du programme d'apprentissage	Liste des sujets à traiter et des objectifs de rendement à atteindre durant chacune des périodes de formation technique en classe ou hors travail.
Stage	Période, généralement surveillée, de formation pratique en milieu de travail qui fait partie d'un programme obligatoire d'études professionnelles ou techniques. Peut être exigée en complément des qualifications générales pour l'accès à un corps de métier ou à une profession. Peut constituer un complément de formation ou un recyclage. Voir aussi « formation pratique » et « internat ».
Spécialisation	Situation où la formation ou encore le travail d'une personne dans un métier est concentré sur un segment du métier qui exige un certain niveau de compétence et, dans certains cas, l'agrément.
Système d'information de gestion des examens interprovinciaux (SIGEI)	Système visant à administrer le processus d'élaboration des examens interprovinciaux (Sceau rouge) à l'aide de l'informatique pour emmagasiner et récupérer certaines questions d'examen dans

une base de données, automatiser le processus d'examen et faire le suivi des candidats à l'examen.

T

Tableau DACUM — Liste des aptitudes ou des compétences nécessaires pour exercer un métier ou une profession spécifique présentée sous forme de tableau. La liste est préparée suivant la méthode DACUM (developing a curriculum) pour l'analyse d'un métier ou d'une profession. Cette méthode vise à réunir des travailleurs exerçant le métier sous la direction d'un animateur formé.

Tâches — Activité de travail qui est distincte, observable, réalisée dans un délai limité et qui mène à un produit, à un service ou à une décision. *Voir aussi* **compétence**.

Tâches fondamentales — Tâches relevées par l'industrie dans l'analyse nationale d'une profession comme étant exercées par les travailleurs dans 70 p. cent des provinces et des territoires où l'on pratique la profession désignée ou le métier désigné pour l'apprentissage dans le cadre du Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge ».

Travailleur qualifié — Un *travailleur qualifié (fédéral)* est une personne qui compte au moins une année d'expérience professionnelle acquise au cours des dix années précédentes, à exercer une occupation correspondant au genre de compétence 0 ou aux niveaux de compétence A ou B de la Classification nationale des professions (CNP). Il peut également désigner un détenteur de Certificat de qualification professionnelle.

Tronc commun — Ensemble des cours portant sur les tâches professionnelles communes à un métier précis dans les provinces et les territoires.

U

Unité — La composante de base d'une formation technique dans un métier désigné. Elle fournit des informations techniques ou complémentaires transmises entièrement à l'intérieur d'un niveau de formation.

Sommaire de l'unité — Document dans lequel y est décrit les objectifs des unités d'apprentissage, la matière et l'horaire des examens.

V

Validation — Processus par lequel l'industrie, avec l'aide des agents de développement pédagogique et des conseils et comités consultatifs provinciaux et territoriaux sur les métiers, examine et confirme la validité, le contenu et l'exactitude du matériel utilisé dans le cadre du programme (analyses de professions et examens).

Annexe 3 : Méthodologie de l'enquête

L'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) de 2007 est une enquête transversale conçue de manière à recueillir des données directement auprès des apprentis au Canada. Statistique Canada a interrogé les apprentis de janvier à mai 2007 dans le cadre d'un sondage volontaire effectué par téléphone. Rappelons que l'échantillon est constitué de trois types particuliers d'apprentis et non pas de toute la population des apprentis, et que les résultats de l'enquête constituent un échantillon représentatif – un instantané de chacun des groupes à un moment précis dans le temps.

Population cible

Pour les fins de l'ENA, une personne choisie est dans le champ d'enquête si elle avait pris part à des activités d'apprentissage de 2000 à 2004. L'ENA ciblait les apprentis inscrits dans les dix provinces et les trois territoires en fonction de leur statut d'apprenti. Ces répondants ne sont pas représentatifs de tous les apprentis. Les trois groupes retenus sont les suivants :

Finissants : identifiés comme tels par 12 provinces et territoires[1] et ayant terminé leur programme d'apprentissage au cours de l'une ou l'autre des années de référence 2002, 2003 ou 2004, et non inscrits à une activité d'apprentissage au 31 décembre 2004.

Décrocheurs : identifiés par 12 provinces et territoires[2] et ayant interrompu leur programme d'apprentissage durant l'une ou l'autre des années de référence 2002, 2003 ou 2004, et non inscrits à une activité d'apprentissage au 31 décembre 2004.

Persévérants à long terme : apprentis actifs au 31 décembre 2004, inscrits comme apprentis avant l'an 2000 et inscrits pendant plus d'une fois et demie la durée prescrite et requise pour terminer le programme dans le même métier en 2004. Environ 19 % des persévérants de 2004 étaient des persévérants à long terme.

Ont été exclus de la population cible les inscrits à une activité d'apprentissage au 31 décembre 2004 effectuée dans les limites de la durée prescrite et requise. Ce groupe représente 81 % de tous les persévérants en 2004.

1. Les données du Nunavut n'étaient pas disponibles pour l'enquête.
2. Les données du Nunavut n'étaient pas disponibles pour l'enquête.

La population cible a été déterminée à l'étape de la création du plan de sondage à l'aide des définitions ci-dessus. Les répondants ont été invités à confirmer les activités d'apprentissage auxquelles ils étaient inscrits en 2000 et en 2004. Si leur statut confirmé n'entrait pas dans l'un des trois groupes de la population cible, ils étaient considérés comme hors du champ de l'enquête.

Base de sondage

La base de sondage a été constituée à partir des listes d'apprentis inscrits fournies par les provinces et les territoires pour les années de référence visées (2002, 2003 et 2004). Ces listes présentent toute l'information nécessaire pour stratifier et sélectionner l'échantillon, soit le statut de l'apprenti, l'année de l'inscription, le métier ou le programme de formation, son âge et son sexe. On y trouve aussi les coordonnées de l'apprenti (adresse et numéro de téléphone). Certains secteurs de compétence ont fourni une seconde source de coordonnées.

Nous avons évalué la couverture, la qualité et l'uniformité des données fournies par 12 provinces et territoires. Il nous a fallu réunir ces données pour les trois années de référence pour pouvoir classer chacun des apprentis dans le groupe approprié (persévérants à long terme, finissants ou décrocheurs) et éliminer les chevauchements à l'intérieur et dans l'ensemble des provinces et territoires.

Tableau A.3.1

Nombre d'apprentis de la base de sondage, par province et territoire et statut de la base

	Statut de la base de sondage			
	Persévérants à long terme	Finissants	Décrocheurs	Total
Provinces et territoires	nombre	nombre	nombre	nombre
Terre-Neuve-et-Labrador	2 430	545	2 255	5 230
Île-du-Prince-Édouard	5	315	45	370
Nouvelle-Écosse	730	1 245	1 110	3 085
Nouveau-Brunswick	365	1 300	1 295	2 960
Québec	12 030	7 740	12 085	31 850
Ontario	19 650	14 410	13 740	47 795
Manitoba	530	2 160	1 635	4 325
Saskatchewan	510	2 390	2 005	4 905
Alberta	1 800	14 240	13 005	29 045
Colombie-Britannique	310	6 815	8 190	15 315
Yukon	35	65	85	190
Territoires du Nord-Ouest	20	110	180	310
Canada	**38 405**	**51 340**	**55 630**	**145 375**

Nota : Les chiffres sont arrondis à la valeur supérieure de cinq.

Plan d'échantillonnage

Trois variables ont servi à stratifier l'échantillon : la province ou le territoire, le statut de l'apprenti et les groupes de métier principaux. Il y a 12 provinces et territoires, trois statuts d'apprentis et sept groupes de métiers principaux. Ces variables ont produit 231 strates.

Il a été nécessaire de constituer un échantillon national d'au moins 30 000 répondants afin de produire des estimations fiables pour chacune des strates. Un échantillon minimum a été réparti entre chaque strate et le reste de l'échantillon a été réparti proportionnellement au nombre d'apprentis de chacune d'entre elles. Pour plusieurs de ces strates, nous avons effectué un recensement des apprentis. De plus, dans les provinces et les territoires de petite taille, un recensement a été effectué pour les apprentis d'une même province ou d'un même territoire.

Un échantillon aléatoire des apprentis a été sélectionné pour chaque strate. Nous avons procédé en sept étapes. Pour la première et la deuxième étapes, nous avons réparti l'échantillon selon le statut final (statut prévu au moment de la collecte des données), puis selon le statut de l'échantillon. Les troisième et quatrième étapes ont consisté à attribuer un nombre minimum de cas par strate, puis à déterminer les strates à tirage complet. À la cinquième étape, nous avons réparti proportionnellement les cas restants. Les deux dernières étapes ont été celles des corrections pour le dépistage des répondants et les taux de réponse, ainsi que pour les données d'appoint dans les cas ne présentant aucune coordonnée utile sur les répondants.

Le tableau ci-dessous montre le nombre total de cas répartis par province et territoire et statut de l'échantillon et transmis aux différents bureaux régionaux de Statistique Canada pour la réalisation de l'enquête. C'est à partir de cet échantillonnage que l'échantillon visé de 30 000 répondants est réuni de manière à obtenir une précision minimale pour tous les domaines d'intérêt (un CV de 33,3 % pour une proportion estimée de 10 % dans autant de strates que possible et un CV d'environ 16,6 % pour une proportion estimative de 25 %).

Tableau A.3.2
Taille de l'échantillon par province et territoire et statut de la base de sondage

Provinces et territoires	Persévérants à long terme	Décrocheurs	Finissants	Total
	nombre	nombre	nombre	nombre
Terre-Neuve-et-Labrador	1 435	**545**	1 965	3 945
Île-du-Prince-Édouard	**5**	**315**	**45**	370
Nouvelle-Écosse	**730**	**1 245**	**1 110**	3 085
Nouveau-Brunswick	**365**	**1 300**	**1 295**	2 960
Québec	2 855	3 180	4 820	10 850
Ontario	4 510	5 635	5620	15 760
Manitoba	**530**	1 335	**1 635**	3 500
Saskatchewan	**510**	1 410	**2 005**	3 925
Alberta	1 080	5 515	5 305	11 900
Colombie-Britannique	**310**	3 035	3 770	7 110
Yukon	**35**	65	**85**	190
Territoires du Nord-Ouest	**20**	110	**180**	310
Canada	**12 375**	**23 700**	**27 830**	**63 905**

Notas: Les cellules avec les caractères gras représentent une strate à tirage complet.
Les chiffres sont arrondis à la valeur supérieure de cinq.

À mi-chemin de la collecte, nous avons observé un taux beaucoup plus élevé que prévu de données hors du champ de l'enquête pour certaines strates et avons donc décidé d'ajouter des données d'appoint afin de compenser la perte prévue de répondants par rapport au nombre voulu avant la collecte.

Tableau A.3.3

Répartition de l'échantillon brut par province et territoire après ajout de données d'appoint (en fonction du statut de la base de sondage)

Provinces et territoires	Poursuivants à long terme	Finissants	Décrocheurs	Total
	nombre	nombre	nombre	nombre
Terre-Neuve-et-Labrador	1 825	**545**	**2 250**	4 620
Île-du-Prince-Édouard	**0**	**315**	**45**	365
Nouvelle-Écosse	**730**	**1 245**	**1 110**	3 085
Nouveau-Brunswick	**365**	**1 300**	**1 295**	2 960
Québec	3 615	3 180	4 820	11 610
Ontario	7 010	5 635	5 620	18 260
Manitoba	**530**	1 335	1 635	3 500
Saskatchewan	**510**	1 410	2 005	3 925
Alberta	1 080	5 515	5 305	11 900
Colombie-Britannique	**310**	3 035	3 770	7 110
Yukon	**35**	**65**	**85**	190
Territoires du Nord-Ouest	**20**	**110**	**180**	310
Total	**16 020**	**23 700**	**28 115**	**67 835**

Nota: Les cellules avec les caractères gras représentent une strate à tirage complet.
Les chiffres sont arrondis à la valeur supérieure de cinq.

Taux de réponse

Les taux de réponse à l'enquête aident à mesurer l'efficacité de notre échantillon de la population et du processus de collecte. Ces données sont de bons indicateurs de la qualité des données estimatives produites. Le tableau cidessous montre le taux de réponse lors de la collecte de l'ENA à l'échelon national et des provinces et territoires.

Tableau A.3.4

Taux de réponse par province et territoire et statut de la base de sondage pour l'ENA de 2007

Provinces et territoires statut de la base	Taille totale de l'échantillon	Apprentis répondants	Taux de réponse à la collecte
	nombre	nombre	pourcentage
Terre-Neuve-et-Labrador	**4 624**	**1 531**	**42,7**
Persévérants à long terme	1 826	652	46,3
Finissants	544	365	71,0
Décrocheurs	2 254	514	30,9
Île-du-Prince-Édouard	**364**	**201**	**68,6**
Persévérants à long terme	2	1	100,0
Finissants	317	178	69,8
Décrocheurs	45	22	59,5
Nouvelle-Écosse	**3 084**	**1 818**	**73,1**
Persévérants à long terme	729	467	77,6
Finissants	1 247	912	79,1
Décrocheurs	1 108	439	60,0
Nouveau-Brunswick	**2 960**	**1 696**	**66,2**
Persévérants à long terme	364	228	66,1
Finissants	1 302	985	78,9
Décrocheurs	1 294	483	49,9
Québec	**11 612**	**5 815**	**63,2**
Persévérants à long terme	3 614	1 934	69,9
Finissants	3 179	2 088	72,5
Décrocheurs	4 819	1 793	50,4
Ontario	**18 261**	**7 237**	**49,2**
Persévérants à long terme	7 010	1 804	36,4
Finissants	5 633	3 647	68,8
Décrocheurs	5 618	1 786	40,2
Manitoba	**3 500**	**1 758**	**58,3**
Persévérants à long terme	528	279	62,3
Finissants	1 336	922	71,8
Décrocheurs	1 636	557	43,4
Saskatchewan	**3 925**	**1 918**	**55,1**
Persévérants à long terme	509	284	61,6
Finissants	1 412	916	67,5
Décrocheurs	2 004	718	43,3
Alberta	**11 900**	**5 534**	**50,8**
Persévérants à long terme	1 079	700	67,0
Finissants	5 517	3 333	62,5
Décrocheurs	5 304	1 501	33,2
Colombie-Britannique	**7 112**	**2 860**	**45,8**
Persévérants à long terme	309	149	51,2
Finissants	3 033	1 708	59,6
Décrocheurs	3 770	1 003	32,5
Yukon	**189**	**78**	**44,1**
Persévérants à long terme	35	13	39,4
Finissants	67	40	60,6
Décrocheurs	87	25	32,1
Territoires du Nord-Ouest	**310**	**126**	**42,7**
Persévérants à long terme	19	4	22,2
Finissants	112	63	57,3
Décrocheurs	179	59	35,3
Canada	**67 841**	**30 572**	**53,7**
Persévérants à long terme	**16 024**	**6 515**	**52,6**
Finissants	**23 699**	**15 157**	**67,7**
Décrocheurs	**28 118**	**8 900**	**40,1**

Estimation et pondération

Le principe sous-jacent à l'estimation d'un échantillon probabiliste comme l'ENA est que chaque personne de l'échantillon « représente », outre elle-même, plusieurs autres personnes qui ne sont pas dans l'échantillon. Pour obtenir des estimations à partir de données d'enquêtes représentatives de la population cible, on attribue un poids à chaque personne ayant répondu aux questions de l'enquête. Ce poids correspond au nombre de personnes de la population cibles représentées par le répondant. La phase de pondération est une étape où l'on calcule ce nombre pour chaque enregistrement. Ce poids figure dans le fichier de microdonnées et **doit** être appliqué de manière que l'on puisse dériver de l'enquête des données significatives.

Pour les fins de la pondération, cette enquête peut être prise comme une enquête en deux phases. La première phase correspond à la sélection d'un échantillon et les unités déclarantes correspondent à l'échantillon de la seconde phase. Le poids de la première est l'inverse de la probabilité qu'un apprenti soit sélectionné. On multiple ensuite ce poids de la première phase par le facteur de correction de la seconde phase. Aux fins de la correction de la seconde phase, des groupes de réponse homogènes (GRH) sont créés en fonction des caractéristiques des répondants et des non-répondants. Le facteur de correction est simplement l'inverse du taux de réponse pondéré de chaque GRH.

L'approche en deux phases du Système généralisé d'estimations (SGE) a servi à l'estimation de la variance.

Exactitude des données

Bien que l'on s'efforce d'appliquer des normes élevées tout au long du processus de collecte et de traitement des données, les estimations qui en résultent sont inévitablement sujettes à un certain degré d'erreurs. Nous retiendrons ici deux types d'erreurs : les erreurs non dues à l'échantillonnage et les erreurs d'échantillonnage.

Des erreurs non dues à l'échantillonnage peuvent découler des imperfections de la base de sondage et de la non-réponse. On a constaté qu'une proportion importante des apprentis (25,9 %) de l'échantillon étaient hors du champ de l'enquête (aucune activité d'apprentissage durant la période de référence visée en raison de l'imperfection de la base de sondage). Ils étaient hors du champ de l'enquête parce qu'ils ont déclaré n'avoir jamais été apprentis ou l'avoir été mais en dehors des périodes de référence visées. Les taux de répondants hors du champ de l'enquête pour les provinces et les territoires allaient de 10 % à 40 %. Le taux était de 7,8 % pour les finissants, de 35 % pour les persévérants à long terme et de 39,3 % pour les non-persévérants.

Tableau A.3.5

Taux de répondants hors du champ de l'enquête selon la province ou le territoire et le statut dans la base de sondage (calculés à partir des unités [illegible])

Province ou territoire	Persévérants à long terme	Finissants	Décrocheurs	Total
	pourcentage	pourcentage	pourcentage	pourcentage
Terre-Neuve-et-Labrador	38,5	7,5	52,8	39,9
Île-du-Prince-Édouard	...	25,8	26,7	26,1
Nouvelle-Écosse	21,3	9,3	45,9	24,6
Nouveau-Brunswick	7,6	5,0	40,0	18,8
Québec	30,1	12,4	40,2	28,7
Ontario	52,4	8,2	39,0	32,5
Manitoba	22,0	5,1	38,1	21,2
Saskatchewan	14,1	5,5	31,9	18,6
Alberta	4,7	5,1	33,8	15,2
Colombie-Britannique	10,6	8,8	40,0	23,1
Yukon	13,3	2,4	25,7	13,2
Territoires du Nord-Ouest	20,0	3,0	16,2	10,3
Canada	**35,0**	**7,8**	**39,3**	**25,7**

... n'ayant pas lieu de figurer

On observe une différence importante dans le champ d'enquête entre le Québec et les autres provinces. Au Québec, près de la moitié des métiers de la construction sont représentés dans la base de sondage de l'ENA. La liste des apprentis dans les métiers de la construction a été fournie par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Emploi-Québec (EQ) a fourni une liste pour quatre catégories de métiers, mais cette liste était incomplète (aucun finissant pour trois des quatre métiers). C'est pourquoi un seul métier (électricien industriel) a été retenu de la liste des apprentis d'EQ pour la base de sondage de l'ENA. Ainsi, on prendra soin de ne comparer les estimations entre le Québec et les autres provinces que pour des métiers analogues.

Une autre importante source d'erreurs non dues à l'échantillonnage est l'effet des non-réponses sur les résultats des enquêtes. Les non-réponses varient de non-réponse partielle (réponse manquante à une seule question ou à quelques questions) à non-réponse totale. On obtient une non-réponse totale dans le cas où l'intervieweur n'a pu communiqué avec le répondant ou lorsqu'aucun membre du ménage ne peut fournir l'information demandée, ou encore, lorsque le répondant refuse de participer à l'enquête. On établit le taux de non-réponse totale en ajustant le poids des personnes qui ont répondu à l'enquête afin de compenser pour celles qui n'y ont pas répondu.

Dans la plupart des cas, on observe une non-réponse partielle quand le répondant ne comprend pas ou interprète erronément une question, refuse de répondre à une question ou déclare ne plus se rappeler l'information demandée. Dans les cas de non-réponse partielle, on a procédé à une imputation par enregistrement donneur pour certaines variables. Les variables imputées sont les variables connexes des salaires et traitements de la population active et des modules de l'emploi le plus récent (EPR).

La base de mesure de la taille potentielle des erreurs d'échantillonnage est l'erreur type des estimations dérivées des résultats d'enquête. Étant donné la grande variété d'estimations susceptibles d'être produites au cours d'une enquête, l'erreur type d'une estimation est normalement exprimée par rapport à l'estimation elle-même. On obtient la mesure qui en résulte, que l'on appelle coefficient de variation (CV) d'une estimation, en divisant l'erreur type de l'estimation par l'estimation elle-même, et elle s'exprime en tant que pourcentage de l'estimation.